

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ
СІКОРСЬКОГО»**

Факультет менеджменту та маркетингу

Кафедра економіки і підприємництва

«На правах рукопису» «До захисту допущено»

УДК 658.8 Завідувач кафедри

_____ Круш П.В.
“ ” _____ 2019 р.

**Дипломна робота
на здобуття ступеня бакалавра**

з напрямку підготовки 6.030504 «Економіка підприємства»

на тему: «Організація ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ
«ХІМЕКСІ»»

Виконав: студент IV курсу, групи УЕ-52

Онищук Едуард Олегович _____

Керівник д.е.н., професор Тульчинська С.О. _____

Консультант з економіко-математичного

підрозділу к.е.н, доц. Кузьмінська Н.Л. _____

Рецензент к.е.н., доц. Черненко Н.О. _____

**Засвідчую, що у цій дипломній
роботі немає запозичень з праць
інших авторів без відповідних
посилань.**

Студент _____

Київ – 2019 року

**Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет менеджменту та маркетингу
Кафедра економіки і підприємництва**

Рівень вищої освіти - перший (бакалаврський)
Напрямок підготовки 6.030504 «Економіка підприємства»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Круш П.В.
«___» _____ 2019 р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу студенту

Онищуку Едуарду Олеговичу

1. Тема роботи Організація ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ», керівник роботи: Тульчинська Світлана Олександрівна, д.е.н., професор, затверджені наказом по університету від 28.02.2019 року № 788С.
2. Строк подання студентом роботи: 29.05. 2019 року.
3. Вихідні дані до роботи: Форма №1 «Баланс», Форма №2 «Звіт про фінансові результати», статистична звітність за 2015-2017 роки, законодавчі та нормативні акти України.
4. Зміст роботи:
 - I. Теоретичні основи ефективності використання трудових ресурсів
 - 1.1. Поняття і значення трудових ресурсів
 - 1.2. Система показників трудових ресурсів в організації
 - 1.3. Фактори та шляхи ефективного використання трудових ресурсів
 - II. Оцінка та аналіз трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»
 - 2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «ХІМЕКСІ»
 - 2.2. Економічний аналіз діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ»
 - 2.3. Оцінка організації використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»
 - 2.4. Кореляційно–регресійний аналіз використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»

III. Шляхи покращення використання трудових ресурсів ПРАТ «ХІМЕКСІ»

3.1. Економічне обґрунтування організації ефективного використання трудових ресурсів ПРАТ «ХІМЕКСІ»

3.2. Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів ПРАТ «ХІМЕКСІ»

3.3. Результати покращення організації ефективного використання діяльності ПРАТ «ХІМЕКСІ»

5. Перелік ілюстративного матеріалу: презентація дипломної роботи.

6. Консультанти розділів роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 2, пункт 2.4	к.е.н., доц. Кузьмінська Н.Л.		
Нормоконтроль	к.е.н., доц. Кривда О.В.		

7. Дата видачі завдання: 15.12.2018 р.

Календарний план

Назва етапів виконання дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
Затвердження теми науковим керівником	25.12.2018 р.	
I розділ написання д/р	28.01.2019 р.	
II розділ написання д/р	11.03.2019 р.	
III розділ написання д/р	18.04.2019 р.	
Попередній захист дипломної роботи	24.05.2019 р.	
Строк подання дипломної роботи на кафедру	29.05.2019 р.	
Захист дипломної роботи	17.06 – 30.06.2019	

Студент _____

Онищук Е.О.

Керівник роботи _____

Тульчинська С.О.

РЕФЕРАТ

Дипломна робота Онищука Едуарда Олеговича на тему «Організація ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»», напрям підготовки 6.030504 «Економіка підприємства», КПІ ім. І. Сікорського, 2019, Київ.

Дипломна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Робота виконана в обсязі 94 сторінки, містить 8 рисунків, 27 таблиці та 3 додаток.

Мета роботи полягає в аналізі існуючих показників ефективності використання трудових ресурсів, а також способів їх оптимізації ПрАТ «ХІМЕКСІ».

В роботі було проаналізовано показники, діяльність трудових ресурсів підприємства та досліджено показники збільшення ділової активності, рентабельності, ліквідності та інші, які характеризують діяльність підприємства. Аналіз показав, що підприємство збільшило величину прибутків а також збільшило всі інші показники, які характеризують діяльність підприємства.

Об'єкт дослідження – трудові ресурси ПрАТ «ХІМЕКСІ».

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та практичні підходи до оптимізації використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ» та його фінансової звітності.

Ключові слова: трудові ресурси, підприємство, виробництво, дохід, прибуток, витрати, фінансовий стан, зобов'язання.

ABSTRACT

The thesis of Onyshchuk Eduard Olehovich on the topic: “Organization of the effective usage of workforce of the private joint-stock company Himexi”, the specialization 6.030504 “Enterprise economy”, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, 2019, Kyiv.

The thesis consists of the introduction, 3 sections, conclusions, references and annexes.

The thesis is done in an amount of 94 pages, it contains 8 drawings, 27 tables and 1 annex.

The purpose of the thesis is an analysis of existing indicators of the efficiency of the usage of workforce and ways of its optimization in the private joint-stock company Himexi.

In this thesis, indicators, the activity of workforce of the enterprise were analyzed and indicators of increasing in business activity, profitability and others, which characterize the activity of the company, were researched. The research has shown that the company increased the amount of profitability and increased all the rest indicators, which characterize the activity of the company.

The object of the research is workforce of the private joint-stock company Himexi.

The subject of the research is theoretical, methodical and practical approaches to optimization of the usage of workforce of the private joint-stock company Himexi and its financial statements.

Key-words are workforce, enterprise, production, income, profit, spendings, financial position and obligations.

ЗМІСТ

ВСТУП	1
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	9
1.1. Сутність і значення поняття трудових ресурсів	9
1.2. Система показників трудових ресурсів в організації.....	16
1.3. Фактори та шляхи ефективного використання трудових ресурсів	21
Висновки до розділу 1	31
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПрАТ «ХІМЕКСІ».....	32
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «ХІМЕКСІ».....	32
2.2. Економічний аналіз діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ»	35
2.3. Оцінка організації використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»	45
2.4. Кореляційно–регресійний аналіз використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»	53
Висновки до розділу 2	58
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРАТ «ХІМЕКСІ»	60
3.1. Економічне обґрунтування організації ефективного використання трудових ресурсів на ПрАТ «ХІМЕКСІ»	60
3.2. Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів ПРАТ «ХІМЕКСІ»	65
3.3. Результати покращення організації ефективного використання діяльності ПРАТ «ХІМЕКСІ».....	70
Висновки до розділу 3	75
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	80
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність дипломної роботи пов'язана зі стабільним розвитком трудових ресурсів на підприємстві, який зумовлює підвищення виробничої діяльності підприємства, збільшення прибутку.

Після переходу до ринкових відносин, одним з основних питань було збільшення прибутковості фінансового стану підприємства. Пошук шляхів збільшення прибутковості дає можливість не доводити підприємство до критичного стану та доводити його до великої кількості боргових зобов'язань. Важливе значення в підвищенні прибутковості підприємства є дослідження його фінансового стану оптимізація використання трудових ресурсів.

Зв'язок роботи з науково-дослідними темами: дипломну роботу виконано відповідно до планів науково-дослідних робіт кафедри економіки та підприємництва НТУУ «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» за темою: «Сучасні проблеми економіки та управління підприємствами і шляхи їх вирішення» (НДР 0116U004579), у межах якої особисто автором обґрунтовано теоретичні засади організації ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві та розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення їх ефективного використання.

Ступінь розробки наукової проблеми: якісно новий ступінь становлення підприємства не має можливість бути досягнутий без ефективного використання персоналу. В умовах ринкової економіки виникає необхідність в розробці та впровадженні передових інструментів управління персоналом. Трудові теорії, методології та практики управління персоналом досліджували П.В. Круш, С.Г. Дзюба, П.В. Журавель, Д.М. Іванцевич, В.М. Колпаков, А.А. Лобанов, В.В. Адамчук, Е.А. Уткін, Ф.Ю. Поклонський, М.Г. Рак, Д.С. Синк, Г.М. Скударь, А.А. Томпсон, С.В. Шекшня і багато інших вітчизняних та іноземних науковців.

Мета і завдання дослідження: метою даної дипломної роботи виступає організація ефективного використання трудових ресурсів визначення їх

значення для розвитку й діяльності підприємства та розрахунок і визначення показників фінансового стану ПрАТ «ХІМЕКСІ». Завершальним етапом є надання рекомендацій щодо оптимального їх використання.

В ході дослідження було поставлено і вирішено такі **завдання**:

- 1) досліджено суть та значення поняття трудові ресурси;
- 2) визначено показники трудових ресурсів в організації;
- 3) досліджено характеристику підприємства, статистичну звітність та аналіз фінансового стану ПрАТ «ХІМЕКСІ»;
- 4) проведено оцінку фінансового стану ПрАТ «ХІМЕКСІ»;
- 5) розроблено напрями ефективного використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»;
- 6) проведено обґрунтування пропозицій щодо потреби в запропонованих заходах;
- 7) досліджено ефективність використання розроблених заходів для оптимального використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ».

Об'єкт роботи: економічний стан ПрАТ «ХІМЕКСІ» та стан його трудових ресурсів.

Предмет дипломної роботи: прикладні та теоретичні аспекти формування та реалізації стратегії оптимізації трудових ресурсів, організація оцінки працівників та її ефективність.

Методи дослідження: для економічного обґрунтування напрямів підвищення ефективності фінансової діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ» було використано метод проведення хронометражу діяльності окремого співробітника, метод прямого рахунку і метод планування за чинниками.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці й економічному обґрунтуванню методів ефективного використання трудових ресурсів, а саме пропозиції щодо підвищення продуктивності працівників на підприємстві шляхом введення додаткових стимулюючих засобів. Вказані напрями дозволяють збільшити продуктивність праці, підвищити прибутковість підприємства, а саме чистий прибуток.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1. Сутність і значення поняття трудових ресурсів

Трудові ресурси – це частка працездатного населення, що володіє фізіологічними та інтелектуальними можливостями та знаннями, важливими для втілення потрібної роботи.

Від 1 січня 2019 року на пенсію у віці 60 років можуть вийти ті, хто має 26 років стажу. У свою чергу, іншим необхідно працювати до 63 років або до 65 років. Це вказано в новому законі України "Про підвищення пенсій" [2].

Залежно від можливості працювати розрізняють осіб на працездатних та непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці – це люди що працюють в пенсійному віці.

До трудових ресурсів відносяться:

- населення в працездатному віці, крім осіб що не працюють (інвалідів 1-ї та 2-ї груп) та осіб, які отримують пенсію на дотаційних умовах (жінки, які народили понад 5 дітей і виховують їх до 8 років, а ще особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими та шкідливими умовами праці);
- особи пенсійного віку, що працюють;
- особи віком до 16 років, що працюють.

Згідно з українським законодавством на роботу можна взяти на себе у вільний від навчання час на умовах неповного робочого дня у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою 1-го з опікунів або ж особи, яке їх заміщає, по обставини виконання неважкої праці.

Зауважимо, що в Україні за останні роки йде зменшення частки молодого населення працездатного і працездатного віку і нарощуванням частки населення пенсійного віку що працюють [2].

Відповідно до рекомендацій МОП і міжнародних конференцій статистиків праці все населення розподіляється на економічно активне та економічно неактивне.

Економічно активне населення – це частка населення, яка запрошена на роботу для виготовлення продуктів і пропозиції всіляких пропозицій. Ця група населення складається із зайнятих безробітних, які тимчасово не працюють, але охочий її отримати.

Економічно неактивне населення – це та частка населення, що не заходить до складу ресурсів праці. До їх відносяться:

- учні, учні, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які отримують пенсію за віком або ж на дотаційних умовах;
- особи, які отримують пенсію по інвалідності;
- особи, що ведуть побутове господарство, доглядають за дітьми, прикутими до ліжка родичами;
- особи, що не мають всі шанси знайти роботу, закінчили її, вичерпавши всі можливості, втім вони готові приступити до праці;
- інші особи, які можуть не працювати, бо мають джерела доходу.

Впровадження робочої сили в процесі праці передбачає її відтворення, яке розташовується у зв'язку з програванням соціального продукту. Процес відтворення робочої сили розподіляється на окремі фази. Це фаза формування, фаза розподілу і перерозподілу і фаза застосування.

Фаза формування характеризується:

- натуральним відтворенням, тобто народженням людей і просуванням після чого працездатного віку;
- відновленням можливості до праці в що існує співробітників. Для цього їм потрібні харчові продукти, одяг, житло, а ще вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, асоціація і т.д.);
- отримання людьми освіти, спеціальності та конкретної трудової кваліфікації [1 с.142].

Фаза розподілу і перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її по видах справ, типу роботи, а також підприємствах, районах, регіонах країни. В системі ринкової економіки дана фаза гарантується функціонуванням ринку праці.

Перерозподіл робочої сили наповнюється в образі її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно посиленого населення на підприємствах, в організаціях і в економіці в цілому. На цій фазі основною проблемою є забезпеченні зайнятості населення та ефективне використання працівників.

Всі фази органічно пов'язані між собою. Розрізняють екстенсивний та напружений способи відтворення робочої сили.

Екстенсивне відтворення означає нарощування числа трудових ресурсів в окремих регіонах і в країні в цілому без зміни їх якісних даних.

Активне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості. Це – піднесення освітнього знання робітників, їх кваліфікації, фізичних та інтелектуальних можливостей. Екстенсивний та інтенсивний на способи відтворення доповнюють один одного [3 с.190].

Молодь – ключове джерело поновлення трудових ресурсів, яка досягає працездатного віку. Чисельність наданої категорії залежить від режиму її програвання (розширене – перевищення кількості народжень над кількістю смертей на 1000 осіб населення; просте відтворення – відсутність приросту кількості населення, тобто кількість народжених буквально рівна числу смертей на 1000 осіб населення; звужене відтворення – не тільки відсутній природний приріст, а й беззаперечне його зменшення – депопуляція), саме власне що пов'язано зі зниженням сенсу шлюбності та народжуваності в країні, а ще зі злетом дитячої смертності.

У сучасній демографічній ситуації характерна динаміка до зменшення кількості населення України, його економічно активної частини.

Становлення ринкових відносин характеризується переміщенням сфери обслуговування над виробничою сферою, але при цьому треба, щоб рівень виробництва забезпечував потреби економіки й населення завдяки зльоту продуктивності приготування на основі досягнень науково-технічного прогресу, вдосконалення організації виробництва і праці. На жаль в теперішніх умовах в Україні цього не спостерігається [4 с.378].

Величезне значення для здорового формування і розподілу трудових ресурсів має розвиток системи їх балансів.

До цієї системи належать:

- зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звітний і плановий)
- баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках та джерел їх забезпечення;
- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
- балансових розплат

Аналіз персоналу організації – один з основних розділів аналізу роботи організації. Потрібно поповнювати організацію трудовими ресурсами, адже рівень продуктивності праці має велике значення для збільшення обсягів виробництва. Виходячи з викладеного, основні завдання аналізу персоналу є:

- 1) Поповнення організації трудовими ресурсами, укомплектованості штатів працівників та продуктивності робочого часу.
- 2) Вивчення якісного складу працівників (забезпеченість фахівцями з високим і середньою спеціальною освітою, стаж роботи, вік і т.д.), продуктивності використання календарного часу, режиму праці та продуктивного використання робочого часу.
- 3) Вивчення руху робочої сили та плинності кадрів.
- 4) Виявлення шляхів і можливостей продуктивного використання персоналу підприємства.

5) Розробка належних управлінських висновків щодо розвитку персоналу підприємства. [15, 31]

Персонал організації і його конфігурації мають певні кількісні, якісні та структурні характеристики, які мають всі шанси бути з найкоротшою або ж більшим ступенем вірогідності обмірювані та відбиті належними беззаперечними та відносними показниками:

- середньооблікова кількість робітників організації за визначений період;
- питома вага працівників окремих підрозділів у загальній кількості співробітників організації;
- темпи зльоту числа співробітників організації за певний період
- питома вага робітників, що мають найвищу або ж середню спеціальну освіту в загальній кількості працівників організації;
- середній стаж роботи за фахом керівників і фахівців організації;
- облікова кількість працівників підприємства на певну дату;
- плинність кадрів;
- фондоозброєність праці робітників в організації.

Як відомо, поняття оцінки «ефективності праці» ширше, ніж продуктивність, і передбачає не лише вимірювання придбаного грошового ефекту з витратами живої праці, а й оцінку соціального ефекту.

Публічний ефект в оцінці праці виражається в ступені задоволення попиту населення на продукти і якість обслуговування, в урізання витрат на використання. Нарощування продуктивності праці в підприємствах веде до досягнення найкращих результатів у роботі, що виражаються в більше повному і якісному задоволенні попиту населення на продукти при найменшому числі витрат обігу та використання [10 с.25].

Надбання підприємств робочою силою — вагома умова дієвого його функціонування. Це пов'язано з неабиякими змінами в економічній, політичній, соціальній сферах, саме впливає на складання і використання ринку робочої сили [12, с.245].

Правильна оцінка можливості підприємницької робочою силою виділяє можливість втілення здорової зайнятості. Вона дозволяє встановити більше ефективний, власне що відповідає витраченій праці, матеріальне заохочення, виявити наявні резерви, які не були враховані плановим дорученням, визначити ступінь виконання завдань і на цій основі визначати нові завдання, орієнтувати трудові колективи на прийняття більше напружених цілей.

Дієва зайнятість характеризується з двох точок зору: з економічної – як найбільш раціональне використання людського ресурсу і соціальної – як більше беззастережна відповідність інтересам людини праці. [22 с.41]

В економічній літературі дискутується питання про те, продуктивним або ж непродуктивною є робота працівників виробничих підприємств. Вони відносяться до виробничих галузей, що підставі в ній відбуваються операції виробничого характеру, наприклад, фасування, упакування, викладання продукту. Водночас в області ведуться операції, при втіленні в життя яких не проводиться бадьора вартість, внаслідок чого робота працівників, які здійснюють ці операції не можна прийняти продуктивним.

Даним чином, суть розгляд питання зводиться до з'ясування питання про результат і характер праці робітників.

Робота працівників має властиві риси, які розрізняє його від роботи в інших секторах економіки народного господарства. У зв'язку з виконуваними трудовими функціями розрізняють робота працівників, пов'язаний з продовженням процесу виготовлення у сфері обігу, і робота працівників, викликаний потребою перебудови однієї форми власності в іншу.

Всі трудові процеси, що виконуються працівниками підприємства, розбиті на два види:

- пов'язані зі зміною форм вартості товару
- пов'язані з продовженням процесів приготування у сфері обігу

Перший вид праці ручається за заміну форми вартості та охоплює процеси купівлі-продажу, обслуговування покупців, ведення обліку та звітності, організації реклами та т.п.

Другий вид праці містити такі процеси, як транспортування, фасування, зберігання, підсортування, навантаження, вивантаження товарів і ін. Ці види пов'язані та переоформлюють підставу організації торгово-технологічного процесу [20 с.488].

Робота на підприємстві також може розрізнятися за видами:

Перший – робота, пов'язана з продовженням процесів приготування у сфері обігу, займає велику питому вагу у спільній сумі трудового процесу – в основному це пов'язано з низькою оснащеністю підприємств технікою. Як правило, основна кількість процесів, пов'язаних з перетворенням промислового асортименту в платний, фасуванням, сортуванням, тобто з передпродажної обробки препаратів, наповнюється вручну. Присутність величезних витрат живої праці є поганим.

Другий – робота, пов'язана зі зміною форм власності, досить одноманітна і вимагає великого психологічного і фізичного напруження. Це обумовлено, для початку, тим, що організація торгово-технологічного процесу, не передбачає або ж міцно обмежує свободу прояву ініціативи працівників, по-друге, мінус засобів автоматизації може призвести до того, що всі розрахунки будуть проводитися вручну.

Третій – індивідуальність праці на підприємствах – вагомий вплив різних факторів. Інтенсивність купівельних потоків залежить від того, де знаходиться підприємство, значущі питання попиту за товарними групами та інші фактори в одному випадку призводять до неминучих простоїв робітників, в іншому – до досить високому навантаженні та різкого нарощування напруженості праці.

На роботу в підприємства впливає величезна чисельність імовірнісних факторів. Зокрема, нерівномірність інтенсивності купівельних потоків призводить до неминучих простоїв працівників, який призводить до надзвичайної напруженості їх праці. [10 с.3]

Отже, в даному пункті розглянуто сутність і значення трудових ресурсів на підприємстві, визначено вік виходу на пенсію, та на які групи поділяються трудові ресурси.

1.2. Система показників трудових ресурсів в організації

В умовах ринку роль і простір даних характеристик в плануванні значимо змінилися, були помічені свіжі характеристики. Для ринку не містить особливого сенсу, що утворився в організації фонд заробітної плати або ж якою була середня заробітна плата. Принципово інший показник - скільки було витрачено праці на виробництво одиниці продукції. При цьому даний показник потрібно асоціювати з величиною, досягнутою суперниками.

На перший проект виходить не кількість персоналу, не фонд заробітної плати і не середня заробітна плата і т.д., а розмір витрат на персонал, віднесена до витрат на одиницю продукції. В Україні повинна бути створена відповідна система показників праці, що враховує як закордонний навик, наприклад і особливості вітчизняної фінансової історії. І дана система повинна бути схожою для всіх організацій і періодично друкуватися в офіційних джерелах. Зразковий список елементів характеристик наводиться в табл. 1.1

Таблиця 1.1 Організація і періодичність друкування офіційних звітів про заробітну плату

Назва форми	Найменування органу, № наказу, дата затвердження	Хто подає	Строки та місце пред'явлення форми	Примітки
2	3	4	5	6
Державна статистика звітності праці				
№ 1-ПВ «Звіт по праці»	Держкомстат України, наказ від 22.11.2000 № 374	Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності та господарювання	Подається (починаючи зі звіту за I квартал 2001р) до 7 числа після звітного періоду: * Головного управління статистики в Автономній Республіці Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики – за його вказівкою; * органу, до сфери управління якого відносяться, - за його вказівкою.	Дані передають телеграфом, якщо звіт не може бути переданий в певні строки іншими засобами

Продовження таблиці 1.1

№1 – ПВ (зведена) «Зведений звіт по праці»	Держкомстат України, наказ від 22.11.2000 № 374	Підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності	_____	_____
№ 1-ПВ (умов парці) пошт - річна «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах»	Держкомстат України, наказ від 23.10.1997 № 374	Промислові підприємства, будівельні організації, підприємства та організації – транспорту і зв'язку, колективні с/г підприємства, незалежно від форм власності	Подається не пізніше 31 грудня звітного року до: * Держкомстату Автономній Республіці Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики – за його вказівкою; * своєї вищої організації – за вказівкою	_____
№ 6-ПВ пошт - річна «Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів	Держкомстат України, наказ від 23.10.1997 № 374	Підприємства, установи, організації та колективні с/г підприємства, незалежно від форм власності	Подається не пізніше 5 січня року, наступного за звітом до: * Держкомстату Автономній Республіці Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики – за його вказівкою; * своєї вищої організації – за вказівкою	_____
Державна статистика звітності про стан заборгованості по виплаті заборгованості заробітної плати				
№ 1-ПВ (заборгованість) (середньомісячна) «Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати»	Держкомстат України, наказ від 02.12.1998 № 407	Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання	Подається 11-го числа після звітного періоду до: * Держкомстату Автономній Республіці Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики – за його вказівкою;	Дані передають телеграфом, якщо звіт не може бути переданий в певні строки засобами

Продовження таблиці 1.1

			* органу, до сфери управління якого відносяться - за наказом.	
Державна статистична звітності про використання робочого стану				
№ 3-ПВ (середньоквартальний) «Звіт про використання робочого часу»	Держкомстат України, наказ від 04.01.2000 № 1	Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання	Подається 7-го числа після звітного періоду до:* Держкомстату Автономній Республіці Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики – за його вказівкою; * органу, до сфери управління якого відносяться - за наказом.	Дані передають телеграфом, якщо звіт не може бути переданий в певні строки іншими засобами
№ 3-ПВ (зведена) «Звіт про використання робочого часу»	Держкомстат України, наказ від 04.01.2000 № 1	Багатогалузеві підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання	_____	_____

Джерело: [13]

Аналіз і планування трудових показників нерідко застосовується для проведення аудиту у сфері трудових відносин.

Аудит має можливість проводитися в 3-х провідних якостях:

- організаційно-технологічний;
- соціально-психологічний;
- фінансовий.

З організаційно-технологічної точки зору аудит являє собою випробування документації та аналізу характеристик, які свідчать про легітимність і продуктивності роботи підприємства. У вітчизняній економіці праці аналіз трудових характеристик на підприємствах щоразу розглядався як неодмінна частина організації праці та трудових відносин. У даній сфері було накопичене конкретне конструктивне уміння, яке має можливість і зобов'язане бути дієво застосованим. У західній практиці аудит у виробничій сфері як правило має аналіз даних, що мають відношення до програм становлення

трудових ресурсів, що характеризують плинності кадрів, претензій, невиходів на роботу, виробничого травматизму, відношення персоналу до роботи та ступеня задоволення працею.

З соціально-психологічної точки зору аудит в трудовій сфері – це оцінка соціально-трудових відносин в організації, в одному ряду з дослідженням документації враховує самостійну перевірку, анкетування, персональних та колективних розмов, інтерв'ю зі співробітниками всіляких значень і категорій. Так співробітниками орієнтується оцінка соціально-трудових взаємин на підприємстві, головними моменти трудової мотивації та резерви поліпшення роботи підприємства з особистих позицій.

Фінансовий аспект аудиту в трудовій сфері – це визначення:

- конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, оцінюється шляхом зіставлення фінансових і громадських характеристик роботи підприємства з встановленими законодавством нормами та нормативами або ж із середніми та кращими в галузі показниками в подібних підприємств;
- продуктивності функціонування служб управління персоналом, визначення їх ролі в збільшенні конкурентоспроможності підприємства;
- фінансової продуктивності самого аудиту, зіставлення витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Як і грошові випробування, аудит в трудовій сфері ведеться час від часу, щоб підприємство було впевнено у виконанні встановлених завдань. Аналіз і оцінка показника або ж появи порізно від інших не виділяють очікуваного результату, – потрібен повний аналіз, що допускає дослідження значення і динаміки будь-якого окремого показника в тісному зв'язку зі змінами значення і динаміки всіх інших.

Більш дієвим вважається випробування, що надає досконалий і перевірений обсяг інформації про підсумки впровадження програм управління і становлення персоналу, які розглядаються як внесок в укладання стратегічних завдань організації.

До головних трудових показників відносять: продуктивність праці, вироблення, трудомісткість, кількість персоналу, заробітна плата, фонд оплати праці [1].

Аналіз трудових характеристик містить вагоме значення при плануванні фінансового і соціального розвитку підприємств, наприклад як трудові характеристики навпростець впливають на кінцевий підсумок підприємства. Трудові характеристики – це сукупність якісних і кількісних показників ступеня продуктивності використання живої праці в процесі виробництва.

У ринкових умовах господарювання трудові характеристики підприємства набувають вагомого значення. Основне завдання підприємства – виконати поставлену задачу з випуску конкурентної продукції при застосуванні найменших витрат живої та матеріалізованої праці. Це збільшує зміст і вплив трудових показників на ефективність виробництва.

При цьому треба не потрібно забувати про шляхи вдосконалення трудових характеристик, тому що всі характеристики в загальному забезпечують найефективнішу роботу підприємства та благо співробітників і глав підприємства. Ключовою метою збільшення трудових характеристик вважається забезпечення випереджальних темпів підйому фінансових підсумків роботи підприємства над темпами підйому витрат на персонал.

Трудові характеристики характеризують результативність роботи співробітників підприємства, а їх планування та аналіз ведеться з метою втілення постійного контролю за виконання роботи та виплатою заробітної плати. Тобто ці характеристики вважаються актуальними та обов'язковими показниками функціонування виразно налагодженої одиниці – підприємства.

Система трудових показників – це сукупність кількісних і якісних показників, рівень продуктивності використання живого праці в процесі виготовлення.

Важливість роботи визначається свіжою системою трудових показників роботи організації, що дозволить з різних боків схарактеризувати підприємство, персонал та обставини праці.

Отже, в даному пункті розглянуто показники трудових ресурсів, визначено організацію і періодичність друкування офіційних звітів про заробітну плату.

1.3. Фактори та шляхи ефективного використання трудових ресурсів

Сучасна ринкова система управління персоналом, що базується на дієвому використанні обмежених фінансових ресурсів в процесі виробництва передбачає систематичний аналіз і оцінку всіх видів виконуваних справ, ініціативних у підприємстві процесів праці та отриманих результатів, базується не лише на вдосконаленні управління трудовими ресурсами, робочою силою, але і здорового витрачання всіх виробничих ресурсів, заощадження людського капіталу. Перед усіма категоріями робітників постають проблеми скорочення сенсу поточних витрат і нарощування конкурентоспроможності підприємства, вигоди та спільного вигоди, сенс платоспроможності підприємства та особистих прибутків працівників.

У сьогоденному виробництві ключовим показником економічної продуктивності є гарне дохід, який можна отримати внаслідок найбільшого застосування всіх організаційних ресурсів, головним чином, трудового потенціалу і підприємницьких можливостей працівників підприємства. В основі аналізу змісту трудової роботи та оцінки даних виконання роботи цілком ймовірно встановити внесок кожного співробітника або ж окремої групи в спільні висновки підприємства. Ключовим аспектом оцінки особистого вкладу працівників повинні зафіксувати результативність їх трудової роботи, якості виконання поставлених завдань або ж рівень творчої активності [6].

Аналіз змісту та оцінка виконання будь-якої роботи – процес творчий досить важкий. З цього йде по стопах, що бос всякого процесу має не лише зміст власної роботи, а й усіх співробітників відповідної групи або ж керованого відділу. Зміст будь-якої роботи на підприємстві регламентується аналогічний, що вважається для цієї категорії працівників посадовою

інструкцією або ж технології. Зрозуміло, що всякий виконавець повинен ще досить детально знати цілі та завдання майбутньої роботи, технологію і методи її виконання. Без цього неможливо втілити в життя головні методи управління працею, забезпечувати оптимальне використання обмежених виробничих ресурсів.

Аналіз трудового і технологічного змісту роботи, виконуваних виробничих функцій та посадових обов'язків, вагомих теоретичних знань і практичних умінь необхідний для вироблення вірних управлінських висновків по відбору персоналу, метод і розставляння працівників, зміцнення і переміщення. Практично всі вищевказані функції визначають основний зміст самої роботи з персоналом на промислових підприємства, природно, потребують повторюваного аналізу продуктивності виконання управлінських функцій [7, 8].

Аналіз і оцінка роботи будь-якого співробітника – основа всієї кадрової політики й стратегічна програма оптимізації управління персоналом всіх категорій. Для визначення змісту основних видів трудової роботи та важливих підсумкових результатів містить ймовірність бути використана структурно-діагностична модель управління персоналом, що охарактеризовує механізм взаємодії 3-х головних об'єктів виробництва: людей, чинників і організацій. В наданій моделі зміст і ефективність роботи персоналу підприємства цілком ймовірно розцінити спираючись на данні аналізу робочих місць, набору персоналу, дослідження працівників, дотримання трудової дисципліни, результативності праці, планування кар'єри, оплати праці та т.д.

В якості основних оціночних нюансів продуктивності кадрової політики можуть використати ці властивості як результативність праці, дотримання законодавства, багатство працею, наявних прогулів, плинність працівників, кількість конфліктів і скарг, частота травматизму та інші. Кінцеві висновки роботи підприємства оцінюються показниками конкурентоспроможності продукції та послуг. Особисті якості працівників характеризуються

вірогідністю, методикою мислення і схильностями, уподобаннями та інтересами та приміром далі. [47, 9, с 103].

Особливе значення надається оцінці результативності праці. З метою збільшення об'єктивності, вірогідності та точності початкових оцінювальних даних очікується дотримання належних провідних запитів:

- обґрунтування стереотипів результативності праці та критеріїв оцінки для будь-якого робочого місця;
- проектування процедури атестації, що встановлює хто, коли і як її здійснювати;
- визначення курівників проведення атестації праці співробітників;
- збір важливих даних про результативність праці співробітників, що атестуються;
- розрахунок провідних характеристик результативності праці співробітників і обґрунтування оцінки;
- розгляд оцінки зі співробітником і прийняття висновку про підсумки атестації.

У процесі атестації співробітників по аспектах результативності праці з'являється потреба вірного висновку не лише нескладних практичних питань: хто, що, де і як розцінювати, але і важких наукових завдань: як виміряти витрати та результат, яким чином показати особисті та масові результати? Розглянемо докладніше використання цих фінансових характеристик, як ефективність, продуктивність, результативність і способах їх практичного розрахунку.

Будь-який ефект демонструє рівень заслуги деякого даного результату: як виконати роботу з виробництва продукту, задовольнить вона покупця, чи стане реалізована, за якою вартістю її слід реалізувати, який ймовірний прибуток? При оцінці ефекту проводиться зіставлення фактичних або ж очікуваних характеристик з встановленим стереотипом, деяким мірилом, завчасно прийнятої метою та іншими порівняльними показниками. Абсолютно ясно, що розцінити справжній ефект у всіляких сферах роботи людини не всякий раз

цілком можливо, наприклад, в креативних видах праці. Втім в цілому можна сказати, що ефект в загальному вигляді являє собою різницю між вартістю продукту і його собівартістю, між плановими та фактичними значеннями показника і т.д.

Ефективність характеризує відношення придбаного ефекту і витрат на його досягнення. У звичайній практиці показник продуктивності висловлює значення доходу (прибутку) на одиницю витрат, наприклад, рентабельність виробу, праці та виготовлення.

Продуктивність вважається одним з показників продуктивності застосування всіляких ресурсів. Вона орієнтується ставленням обсягу виробництва продукції до ціни такого або ж іншого виду ресурсів. Залежно від застосовуваних у розрахунку даних, відрізняють кілька характеристик продуктивності: продуктивність праці, фондівіддача і т.п..

Всі перераховані вище характеристики в конкретному ступені висловлюють ефективність або ж результативність праці та цілком можуть використовуватися при оцінці роботи персоналу. Ключове ж завдання при цьому визначається в тому, щоб правильно заміряти особистісні, масові або ж зсередини підприємницькі характеристики підсумків і витрат праці

Основне завдання у сфері трудової роботи – ефективне використання трудових ресурсів з одночасним забезпеченням нарощування обсягів виробництва продукції та рівномірним залученням ресурсів протягом року.

Щоб гарантувати оптимальне використання робочої сили підприємства, потрібно визначити потребу в ній для виконання всіх робіт і скласти баланс трудових ресурсів, в якому передбачити абсолютне втягування працездатних до виробництва. [2, с 63]

Баланс трудових ресурсів – це відблиск необхідності в робочій силі та здатності її покриття. Потребу в трудових ресурсах обчислюють розрахунково-нормативним методикою, а штатний розклад визначає кількість адміністративно-управлінського персоналу.

Баланс праці вважається обов'язковою частиною перспективного і поточного планування виготовлення і дозволяє ввести дефект і надлишок робочої сили за рік в цілому і по місяцях зокрема.

Завдання складання балансу:

- найбільше залучення трудових ресурсів у виробництво;
- раціональне використання їх в напрям року;
- максимальне зниження сезонності в застосуванні трудових ресурсів;
- виявлення здатності руху в інші гілки або ж залучення додатково трудових ресурсів в земельне створення.

Розрахунковий баланс трудових ресурсів дозволяє кваліфікувати річний запас праці, який можна визначити за допомогою множення числа співробітників, що працюють на потенційно можливий робочий час в році:

$$Зп = 270 * 8N, \quad (1.1)$$

де N - чисельність основних співробітників підприємства; 270 - чисельність працівників днів в році; 8 - тривалість робочого дня, год.

Ступінь застосування трудових ресурсів підприємства характеризується поблизу характеристик.

Коефіцієнт застосування трудових ресурсів:

$$Кт = Фт / Зп, \quad (1.2)$$

де Фт – фактично відпрацьований час в році, людино-години;

Зп – можливий фонд робочого часу за рік, людино-години.

Тривалість робочого дня працюють обчислюють поділом відпрацьованих годин на чисельність відпрацьованих днів. Показник показує застосування робочого часу. У виробництві тривалість робочого дня повинна бути не менше 8:00, а робочого тижня - 40 годин [4].

Необхідною умовою зростання застосування трудових ресурсів вважається поглиблення спеціалізації та концентрації виробництва, становлення міжгосподарської кооперації та агропромислової інтеграції.

Головні шляхи вдосконалення застосування трудових ресурсів належні:

- становлення підсобних промислових виробництв і промислів;
- поліпшення структури виробництва і його науково-технічне оновлення;
- поліпшення фінансового стимулювання працівників;
- становлення виробничої діяльності;
- зміна форм власності;
- поліпшення підготовки та перепідготовки робітників;
- вдосконалення громадських критеріїв працівників;
- облік регіональних і галузевих умов застосування праці.

У фінансовому проекті виробничі ресурси – це природні, людські та розроблені людиною моменти виробництва. Вони включають велику кількість об'єктів: оснащення та інструменти, машини та механізми, будівлі та споруди виробничого призначення, сировину і матеріали, паливе та енергію, способи автотранспорту та зв'язку, землю і дороги, трубопроводи та частини електропередач, численні види праці та багато іншого, що використовується у виробництві. Науковий аналіз ресурсів виготовлення, виходячи з їх незліченності, вимагає систематизації даних моментів.

Перш за все виробничі ресурси можна розділити на 2 категорії:

- матеріальні ресурси що використовуються у виробництві;
- людські ресурси з пов'язані з виробничими можливостями людини.

Матеріальні ресурси включають природні ресурси та капітал, а людські ресурси – робота і виробничі можливості людини. Нарешті, можливо відзначити 4 види виробничих ресурсів: територія, капітал, робота і виробничі можливості.

Територія у фінансовій теорії зводить всю сукупність природних ресурсів. Це потрібні копалини, ґрунти, води, атмосфера і клімат, і саме земельні ділянки, на яких знаходиться виробництво, їх можна об'єднати наступним чином: територія, сировинні матеріали, паливе та енергія.

Капітал, або ж інвестиційні ресурси – це речові моменти виготовлення, розроблені людиною, тобто інструменти та оснащення, машини та механізми,

виробничі будівлі та споруди, автотранспорт і комунікації. Процес скупчення перерахованих компонентів називають інвестуванням.

Варто позначити, власне що капітал в грошовій формі не вважається за виробничий ресурс. Засоби, як такі собі, нічого не виготовляють, вони робляться реальним станом – інструментами, обладнанням, технікою та іншим – лише тільки коли інвестуються у виробництво.

Виробничі ресурси в будь-який визначений момент часу обмежені за чисельністю, а ще за виробничими потужностями. Бажання людей вдовольнити власні потреби як можливо більше необмежені. Втім як би ми не бажали гарантувати піднесений рівень споживання, цьому бажанню перешкоджає обмеженість ресурсів. [1]

Аналіз продуктивності застосування трудових ресурсів. Фінансовий аналіз містить величезне значення у вирішенні завдань застосування трудових ресурсів на сучасному рубежі становлення економіки. До даного завдання відносять наступні: приховане безробіття; неефективне використання робочого часу; регрес продуктивності праці, невисокий рівень зайнятості у виробництві, плинність співробітників на підприємстві та аналогічне.

Провідний об'єкт аналізу – трудові ресурси. Застосовуючи теперішні абстрактні розклади та ґрунтуючись на особистих даних, можливо надати належні визначення трудовим ресурсам:

- трудові ресурси – промислово-виробничий персонал підприємства, що володіє конкретною освітою і кваліфікацією, і важливим елементом якого вважаються робочі;
- трудові ресурси беруть участь в процесі виробництва методом взаємодії з провідними способами та речовими ресурсами, формуючи при цьому продукт, ціну, додану вартість;
- трудові ресурси – це складова виробничих ресурсів, являє собою промислово-виробничий персонал підприємства, кількість якого має можливість варіюватися в разі потреб виготовлення.

На мікрорівні трудовими ресурсами вважається персонал підприємства. Від спроможності суб'єктів персоналу, його застосування знаходяться в залежності від обсягу виробництва, ефективності застосування провідних засобів, собівартість, вигода.

Завдання аналізу ефективності застосування трудових ресурсів – визначення резервів, їх ефективніше використання, а ще обчислення резервів нарощування обсягу продукції внаслідок підйому продуктивності праці.

Завдання аналізу належні:

- дослідження складу, структури, інтенсивності переміщення персоналу на підприємстві;
- оцінка спроможності підприємства персоналом;
- аналіз застосування робочого часу і визначення впливу втрат робочого часу на підсумки виробництва;
- аналіз продуктивності праці;
- визначення впливу факторів, пов'язаних з використанням трудових ресурсів, на обсяг виробництва.

Аналіз виконується на базі належних джерел інформації: "Звіту з праці" (форма No 2-ПВ), "Звіту підприємства по продукції" (форма No 1-П), звіту, "Кількість окремих категорій співробітників підприємства та підготовка кадрів» (форма No 6-ПВ), даних облікового складу, інших оперативних даних, початкових документів: наказів і постанов про спосіб, переведення, звільнення, надання відпусток, а ще іншої планово-нормативної, облікової та оперативної інформації.

Ефективність господарської роботи може досягається за умови поєднання засобів виробництва з робочою силою в строго конкретних кількісних і якісних пропорціях. Неповноцінне використання такого або ж іншого вигляду ресурсів зменшує суцільну чисельність продукції яку виробляють. Більшою мірою це стосується трудових ресурсів.

Неефективне використання трудових ресурсів зменшує ступінь кваліфікації та працездатності співробітників, продуктивність праці, збільшує

моральне та матеріальне старіння провідних фондів, збільшує матеріаломісткість продукції, призводить до значного збільшення собівартості продукції та зменшення продуктивності виготовлення. [5]

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність настає з дослідження спроможності підприємства робочими за складом, структурою, кваліфікації та культурно-освітнім рівнем і властивостями переміщення робочої сили.

Багатство робочою силою орієнтується як відхилення фактичної кількості працівників від планової. Оцінка спроможності виконується по всьому персоналу і провідних його групах і категоріях.

Для оцінки спроможності підприємства робочою силою орієнтуються як беззаперечні наприклад і умовні відмінності від планової потреби в ній.

Беззастережне відхилення розраховується шляхом порівняння фактичних показників за звітний етап з належними показниками за проектом. Умовне відхилення орієнтується як різниця між фактичною кількістю співробітників і планової, скоригованого на відсоток виконання наміри по обсягу випуску продукції (в разі потреби у вартісному або ж трудовому вимірнику).

Розрахування умовної відмінності дає можливість зробити висновки порівняно спроможності підприємства робочою силою відповідно до створення продукції по обсягу випуску продукції та конфігурації її структури по трудомісткості. Принципово позначити, що умовне відхилення можна розрахувати по категорії працівників, тому що саме вони займаються випуском продукції.

Величезне значення містить аналіз динаміки кількості робітників за останні декілька років. Він дозволяє розцінити як організація входить в ринкові відносини господарювання і на скільки конкурентоспроможна на ринку продукції та трудових ресурсів.

Зіставлення кількості за минулий період йде слід реалізувати в ув'язці з динамікою виробничих потужностей підприємства і їх застосування, динамікою продуктивності праці.

У разі якщо виробничі потужності на підприємстві не змінюються, зменшується кількість персоналу і це зменшення не пов'язане з підйомом продуктивності праці, то можливо казати про дефекти в організації виготовлення, а ще про неспроможність господарів і глав зберегти особистий трудовий колектив.

Досліджуючи структуру персоналу втілять в життя оцінку:

- відповідність персоналу провідної та неосновної роботи в спільній кількості;
- конфігурації питомої ваги різних категорій в складі персоналу провідної діяльності;
- конфігурації статевої структури колективу;
- відповідність провідних і допоміжних робітників у їх загальній кількості.

Особлива турбота приділяється дослідженню конфігурації питомої ваги трудових в кількості персоналу, наприклад як від цього залежить продуктивність праці 1-го працівника.

Переміщення робочої сили характеризують коефіцієнти частоти прийманню на роботу, звільнення, плинності кадрів.

Коефіцієнти обороту по прийманню на роботу і звільнення, орієнтуються відповідністю числа прийнятих (звільнених) співробітників і середньооблікової кількості.

Коефіцієнт плинності кадрів обчислюється шляхом поділу кількості співробітників, позбавлених роботи за особистим бажанням, за недотримання трудових дисциплін дисципліни, в разі невідповідності кваліфікації, за особистим бажанням, до середньооблікової кількості. [3]

Отже, в даному пункті розглянуто фактори та шляхи ефективного використання трудових ресурсів, проведено аналіз ефективності застосування трудових ресурсів та аналіз продуктивності застосування трудових ресурсів

Висновки до розділу 1

Кожне підприємство має можливість обрати стратегію відповідно до власного процесу виробництва, асортименту товарів, величини попиту та різних груп споживачів. В даному розділі визначається сутність трудових ресурсів та важливість стратегій в діяльності товаровиробників, а також з'ясовується їхня роль в покращенні економічного добробуту підприємства.

Визначено що на пенсію у 2019 році можуть піти ті робітники, які мають 26 років стажу. Трудові ресурси поділяються на: населення в працездатному віці; особи пенсійного віку, що працюють; особи віком до 16 років, що працюють. Процес відтворення робочої сили розподіляється на окремі фази. Це фаза формування, фаза розподілу і перерозподілу і фаза застосування.

Аналіз і планування трудових показників нерідко застосовується для проведення аудиту у сфері трудових відносин. Аналіз трудових характеристик містить вагоме значення при плануванні фінансового і соціального розвитку підприємств, наприклад як трудові характеристики навпростець впливають на кінцевий підсумок підприємства.

У сьогоdnішньому виробництві ключовим показником економічної продуктивності є збільшення доходу, який можна отримати внаслідок найбільшого застосування всіх організаційних ресурсів, головним чином, трудового потенціалу і підприємницьких можливостей працівників підприємства. Також розглянули такі показники як коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнти обороту по прийманню на роботу і звільнення, які характеризують рух трудових ресурсів на підприємстві

Оптимізація трудових ресурсів дає підприємству можливість скоротити витрати та збільшити прибуток за максимально короткий термін. Навіть при скороченні кількості працівників, підприємство може виготовляти такий самий обсяг, як і до скорочення, або навіть більший. Все залежить від кваліфікації працівників, системи мотивації праці, організації використання трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТА АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПрАТ «ХІМЕКСІ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Інформація про емітента:

Скорочена назва: ПрАТ «ХІМЕКСІ»

ЄДРПОУ: 23737832

Юридична адреса: 04212, м. Київ, Печерський район, 01042, м. Київ, вул. Чеська, 1/22

Зареєстрований: Печерська районна в місті Києві державна адміністрація, 13.11.1995

КОАТУУ: 8038200000 (ПЕЧЕРСЬКИЙ р-н)

Галузева належність (1): 46.75

Галузева належність (2): 22.21

Галузева належність (3): 46.76

Керівник: Терещенко Лариса Геннадіївна, Директор,
тел.: (044) 497-16-40

Контактна особа: Музиченко Світлана Олександрівна,
тел.: (044) 497-16-50

Електронна поштова адреса: info@himexi.com.ua

Приватне акціонерне товариство «ХІМЕКСІ» засноване в 2000 році.
Місцезнаходження підприємства: місто Київ, проспект Відрадный, 95.

Підприємство займається виробництвом хімічних речовин і хімічної продукції

Види економічної діяльності за КВЕД - 2010:

46.75 Оптова торгівля хімічними продуктами

20.30 Виробництво фарб, лаків і подібної продукції, друкарської фарби та мастик

22.21 Виробництво плит, листів, труб і профілів із пластмас

46.76 Оптова торгівля іншими проміжними продуктами

47.52 Роздрібна торгівля залізними виробами, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами в спеціалізованих магазинах

68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна

Організаційна структура включає:

цех ЦФО-1, що спеціалізується по виробництву фарб, лаків і подібної продукції, друкарської фарби та мастик;

цех ЦФО-2, що спеціалізується по виробництву плит, листів, труб і профілів із пластмас [23].

Далі за даними фінансової звітності (дод. Б-Д) наведемо аналіз основних техніко-економічних показників ПрАТ «ХІМЕКСІ» (табл. 2.1)

Таблиця 2.1 – Аналіз основних техніко-економічних показників ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник.	2016р.	2017р.	Абсолютне відхилення, тис. грн.	Темп приросту, %
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	349906	417482	67576	19,31
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	323994	389717	65723	20,28
Валовий прибуток (збиток), тис. грн.	25912	27765	1853	7,15
Чистий прибуток, тис. грн.	2404.5	5354.5	2950	122,68
Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу, осіб	49	44	-5	-10,21
Річний фонд оплати праці, тис. грн.	7062	7212	150	2,12
Середньорічна заробітна плата, грн.	144122,4	163909,1	6319,3	47,69
Фондовіддача, грн.	31,2	42,9	11,7	37,5
Фондоозброєність праці, тис. грн.	211,1	205,05	11,8	28,16
Продуктивність праці працівників, тис. грн./чол.	6586,81	8792,16	2205,32	33,48

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Далі ми зобразимо структуру персоналу підприємства ПрАТ «ХІМЕКСІ»

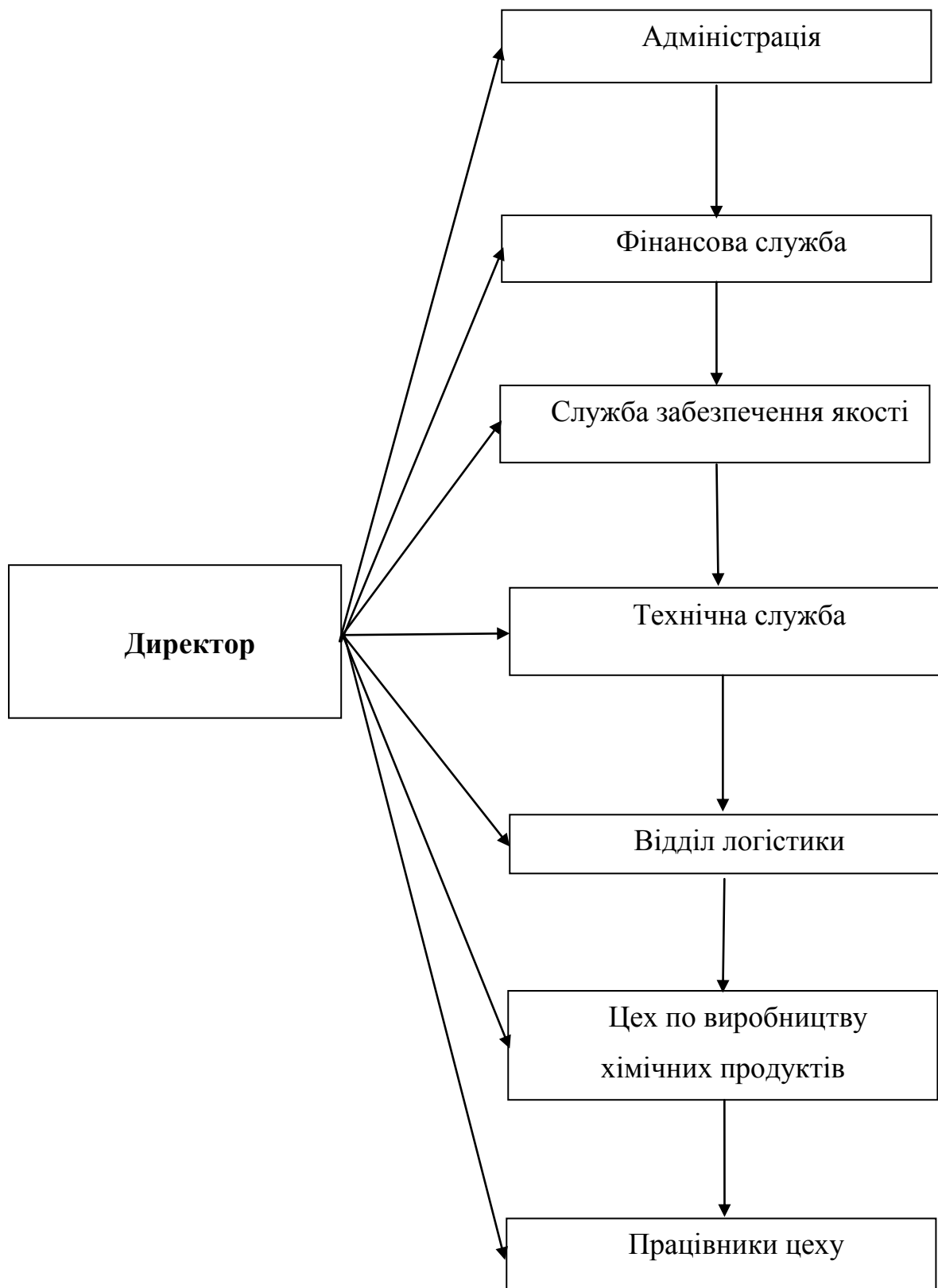


Рисунок 2.1 Організаційна структура ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Джерело: складено автором

Отже в даному пункті ми дізналися чим займається підприємство: Оптова торгівля хімічними продуктами; виробництво фарб, лаків і подібної продукції, друкарської фарби та мастик. Показали організаційну структуру ПрАТ «ХІМЕКСІ».

2.2. Економічний аналіз діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Аналіз основних фондів підприємства дозволяє визначити стан, структуру та динаміку основних і оборотних активів підприємства, основні групи основних та оборотних активів підприємства, необхідних для забезпечення технологічного процесу, основні методи планування потужності підприємства та потреби в основних і оборотних активах.

Чистий прибуток є фінансовим показником, який є джерелом покриття подальших витрат підприємства (поточних і довгострокових зобов'язань) [17]. Показники фінансових результатів діяльності підприємства відображені у таблиці 2.2

Таблиця 2.2 – Показники фінансових результатів діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	За 2015 рік	За 2016 рік	За 2015 рік
Первісна вартість ОЗ	15736	15876	17116
Знос ОЗ	4203	5462	6772
Чистий прибуток (збиток)	1685	4809	10709

Джерело: складено автором на основі розрахунків

В даній таблиці зображено як змінюється первісна вартість основних засобів та їх зносу. Первісна вартість збільшується пропорційно рівно зносу основних засобів. Це дає можливість сказати про те, що хоча й на підприємстві обладнання застаріле, але йде поступове його оновлення.

Також тут показано наскільки збільшився чистий прибуток в 2017 році порівняно з 2015.

Динаміка зміни суми зносу, первісної вартості основних засобів та чистого прибутку ПрАТ «ХІМЕКСІ» зображено на рисунку 2.2.

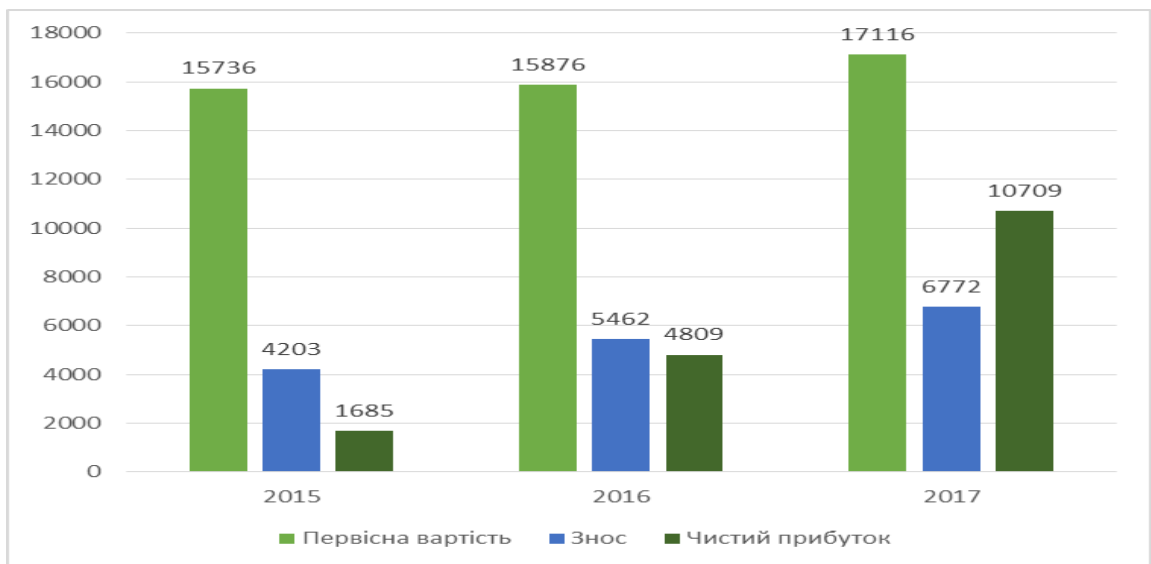


Рисунок 2.2 – Первісна вартість та знос ОЗ, чистий прибуток ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Джерело: складено автором

На рисунку видно що первісна вартість основних засобів коливається. На відміну від первісної вартості знос збільшується з кожним роком.

Чистий прибуток з 2015-2017 збільшився в 6 раз з 1685 грн до 10709 грн - це вказує на значне покращення результатів фінансової діяльності підприємства.

Для забезпечення відтворення основних виробничих засобів важливе значення має вивчення їхнього стану та використання, що є важливим фактором підвищення ефективної діяльності підприємства.

Показники стану й ефективності використання основних засобів можна об'єднати в три групи, які характеризують [52, 53]:

- 1) забезпечення підприємства основними засобами;
- 2) стан основних засобів;
- 3) ефективність використання основних засобів.

До показників, які характеризують забезпеченість підприємства основними засобами, належать: фондомісткість, фондоозброєність, коефіцієнт реальної вартості основних виробничих засобів у майні підприємства.

Фондомісткість є величиною зворотною до фондovіддачі. Цей показник дає можливість визначити вартість основних засобів на одну гривню

виробленої продукції і характеризує забезпеченість підприємства основними засобами. За нормальних умов фондвіддача повинна мати тенденцію до збільшення, а фондомісткість – до зменшення.

Забезпеченість підприємства основними виробничими засобами визначається рівнем фондоозброєності праці. Останню розраховують як відношення вартості основних виробничих засобів до чисельності працівників підприємства. Збільшення рівня фондоозброєності є позитивним фактором. Коефіцієнт реальної вартості основних виробничих засобів у майні підприємства визначається як відношення вартості основних виробничих засобів (за вирахуванням суми їхнього зносу) до вартості майна підприємства.

Якщо коефіцієнт реальної вартості основних виробничих засобів у майні підприємства сягає критичної позначки (0,2 - 0,3), то реальний виробничий потенціал підприємства буде низьким і треба терміново шукати кошти для виправлення становища.

Стан основних виробничих засобів характеризують через такі коефіцієнти: зносу основних засобів; придатності; оновлення; вибуття (приросту) основних засобів [51, 52, 53].

До показників, які характеризують ефективність використання основних засобів, належать: фондвіддача, рентабельність основних засобів, сума прибутку на одну гривню основних засобів. Найбільш загальним показником, який характеризує ефективність використання основних засобів, є фондвіддача [19].

Аналіз продуктивності застосування основних засобів наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Показники стану та ефективності використання основних засобів ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Формула розрахунку	Рік		
		2015	2016	2017
Фондомісткість	Первісна вартість ОЗ/Готова продукція	3,84	4,85	5,99
Фондоозброєність	Первісна вартість ОЗ/Середньооблікова кількість працівників	330,75	349,31	392,09

Продовження таблиці 2.3

Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні підприємства	Первісна вартість ОЗ /Баланс пасивів	0,13	0,10	0,08
Коефіцієнт придатності основних засобів	1-(Знос ОЗ/Первісна вартість ОЗ)	0,66	0,60	0,75
Фондовіддача	Готова продукція/Первісна вартість ОЗ	0,26	0,20	0,17
Рентабельність ОЗ	Фінансовий результат до оподаткування/Первісна вартість ОЗ*100%	0,02	0,12	0,34
Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні підприємства	Основні засоби/Баланс пасивів	0,47	0,62	0,75

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Проведений аналіз показав, що найвища фондомісткість спостерігалася у 2017 році, але фондовіддача найменшою. З цього випливає що у 2017 році вартість основних засобів у складі вартості виробленою продукції була найвищою і склала – 75,4 грн вартості основних засобів на 1 грн виробленої продукції. У 2015 році цей показник був найнижчим за досліджуваний період з 2015 по 2017 роки, і становив 47,41 грн вартості основних засобів на 1 грн виробленої продукції. Тому і фондовіддача, тобто вартість виробленої продукції на 1 грн вартості основних засобів в 2016 році була найвищою за 3 роки. Тобто ефективність використання основних засобів у 2016 році була найвищою.

Нижче, у таблиці 2.4 наведено розрахунки показників майнового стану основних засобів підприємства

Таблиця 2.4 – Аналіз майнового стану ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Формула для розрахунку	Рік		
		2015	2016	2017
Коефіцієнт зносу	Сума зносу ОЗ /Первісну вартість ОЗ на початок періоду	0,265	0,319	0,392
Коефіцієнт оновлення ОЗ	Вартість введених ОЗ за звітний рік/ Загальну вартість ОЗ на кінець року	0,028	0,029	0,032
Коефіцієнт вибуття ОЗ	Вартість ОЗ які вибули/Вартість ОВЗ на початок періоду	0,003	0,026	0,042

Джерело: складено автором на основі розрахунків

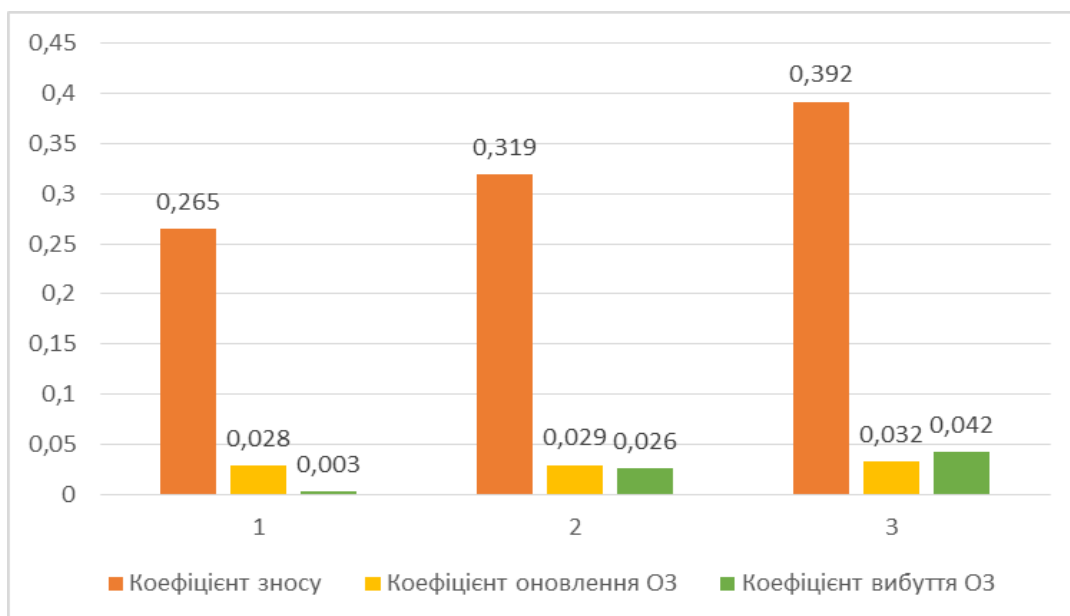


Рисунок 2.3 – Аналіз майнового стану ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Джерело: складено автором

Нормативне значення Ко має бути більшим за 0,1. Ко на підприємстві «ХІМЕКСІ» у 2015-2017 роках було менше нормативного значення, що свідчить про невеликий відсоток нововведених основних засобів у загальній структурі основних засобів.

Коефіцієнт вибуття демонструє напруженість вибуття провідних засобів, тобто рівень вибуття тих основних засобів, які або внутрішньо стали неактуальними, або ж зношені і непридатні для подальшого застосування. Позитивною в роботі підприємства вважається обстановка, коли ціна введених в дію провідних засобів вище вартість вибутих провідних засобів[22 с.86].

Також у даному розділі було проведено аналіз ділової активності ПрАТ «ХІМЕКСІ» у таблиці 2.5

Таблиця 2.5 – Аналіз ділової активності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Формула для розрахунку	Рік		
		2015	2016	2017
Коефіцієнт ділової активності (оборотності оборотних засобів)	Чистий дохід/ Середня вартість оборотних засобів	4,67	3,66	3,67
Коефіцієнт оборотності запасів	Собівартість / Середньорічна вартість запасів	27,65	31,32	42,36
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	Чиста виручка від реалізації товарів і послуг / Середня Σ дебіторської заборгованості	10,16	11,16	10,54

Продовження таблиці 2.5

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	Чиста виручка від реалізації товарів і послуг / Середня сума кредиторської заборгованості за товари і послуги.	467,11	4,60	5,16
Коефіцієнт тривалості одного обороту	Кількість календарних днів звітного періоду / Коефіцієнт оборотності оборотних засобів	78,16	99,73	99,46
Тривалість одного обороту дебіторської заборгованості	Кількість календарних днів звітного періоду / Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	35,93	32,71	34,63
Тривалість одного обороту кредиторської заборгованості	Кількість календарних днів звітного періоду / Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	0,78	79,35	70,34

Джерело: складено автором на основі розрахунків

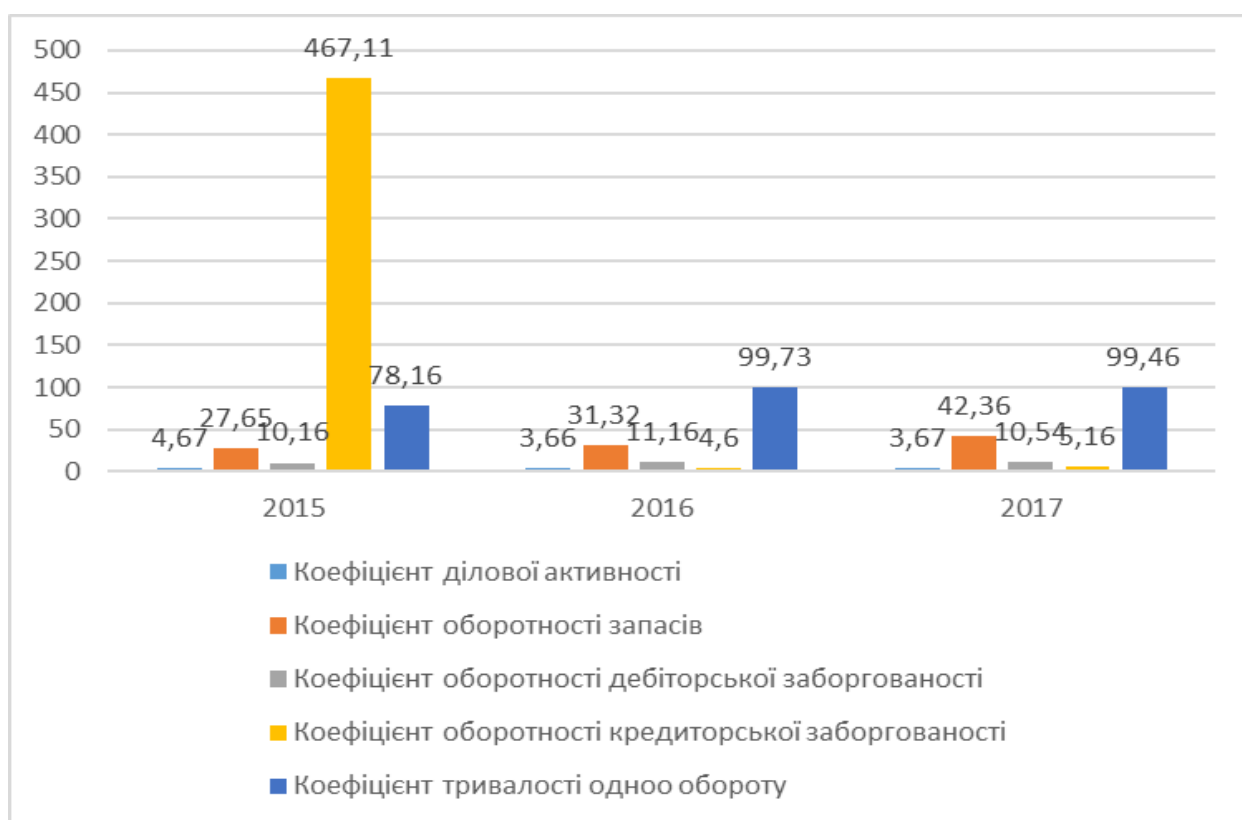


Рисунок 2.4 – Аналіз активності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Відповідно до отриманих даних можна зробити висновок, що з 2015 по 2017 рік спостерігалось зменшення оборотів оборотних активів. Що свідчить про недостатню ділову активність.

Таким чином можна зробити висновок, що за 2015-2017 роки стан підприємства ПрАТ «ХІМЕКСІ» покращився, зменшився час протягом якого підприємство гасить заборгованість. Покращення стану підприємства спостерігалось у 2017 році. І за досліджуваний період можна однозначно

сказати, що ПрАТ «ХІМЕКСІ» мало найвищу ділову активність саме у 2016 році, що пояснюється зменшенням обсягів дебіторської та кредиторської заборгованості, а також збільшенням чистого прибутку у 2017 році порівняно з 2015 роком на 9024 тис. грн.

Також можна проаналізувати витрати на виробництво продукції за калькуляційними статтями та елементами витрат, витрати на одну гривню обсягу виробленої продукції. Аналіз прибутку підприємства передбачає визначення структури й динаміки кожного з елементів, що формують прибуток. Важливим також є дослідження основних факторів, що впливають на зростання чи зниження прибутку підприємства.

Далі було проведено платоспроможності ПрАТ «ХІМЕКСІ» у таблиці 2.6

Таблиця 2.6 – Аналіз платоспроможності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показники	Розрахунок	На початок періоду	На кінець періоду	Відхилення (+; -)
1. Платіжні засоби:				
- каса і поточний рахунок (тис. грн)	1	6713	1680	-5033
- готова продукція та товари	2	3527	2877	650
- дебіторська заборгованість	3	31365	39616	8251
Разом платіжних засобів	4	41605	44173	2568
2. Платіжні зобов'язання разом	5	83044	90959	7915
- коефіцієнт платоспроможності	$6=1/5$	0,0808	0,0018	-1,5726
- перевищення платіжних засобів	$7=4\geq 5$	-	-	x
- перевищення платіжних зобов'язань	$8=5\geq 4$	+	+	x

Джерело: складено автором на основі розрахунків

В таблиці 2.6 наведено аналіз платоспроможності ПрАТ «ХІМЕКСІ» за даними періоду 2015-2017 рр. Обсяги готової продукції та товарів за досліджуваний період зменшився, що є позитивним показником. Це значить, що продукція не залежується на складі, та вчасно реалізується, тому присутності додаткових втрати, пов'язаних з її зберіганням на складах мінімальний. Також зменшився розмір дебіторської заборгованості, що позитивно характеризує діяльність підприємства. Це значить, що заборгованість клієнтами повертається дуже швидко, підприємству вистачає коштів на свої потреби, тому ПрАТ «ХІМЕКСІ» користувалися не має потреби

в короткострокових кредитних ресурсах. Проте судячи з коефіцієнту платоспроможності, можна сказати що за досліджуваний рік платоспроможність ПрАТ «ХІМЕКСІ» зменшилася, що негативно характеризує підприємство

Далі було проведено аналіз ліквідності підприємства, та наведено результати у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Аналіз ліквідності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Формула та розрахунки	Роки		
		2015	2016	2017
Коефіцієнт покриття	$(\text{ОА} - \text{Витрати майбутніх періодів}) / \text{Короткострокові зобов'язання}$	1,0910	1,1193	1,1379
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$(\text{ГК} + \text{Короткострокові вкладення}) / \text{Короткострокові зобов'язання}$	0,0708	0,0296	0,0808
Коефіцієнт поточної ліквідності	$(\text{ОА} - \text{запаси}) / \text{поточні зобов'язання}$	0,7026	0,6731	0,6576

Джерело: складено автором на основі розрахунків

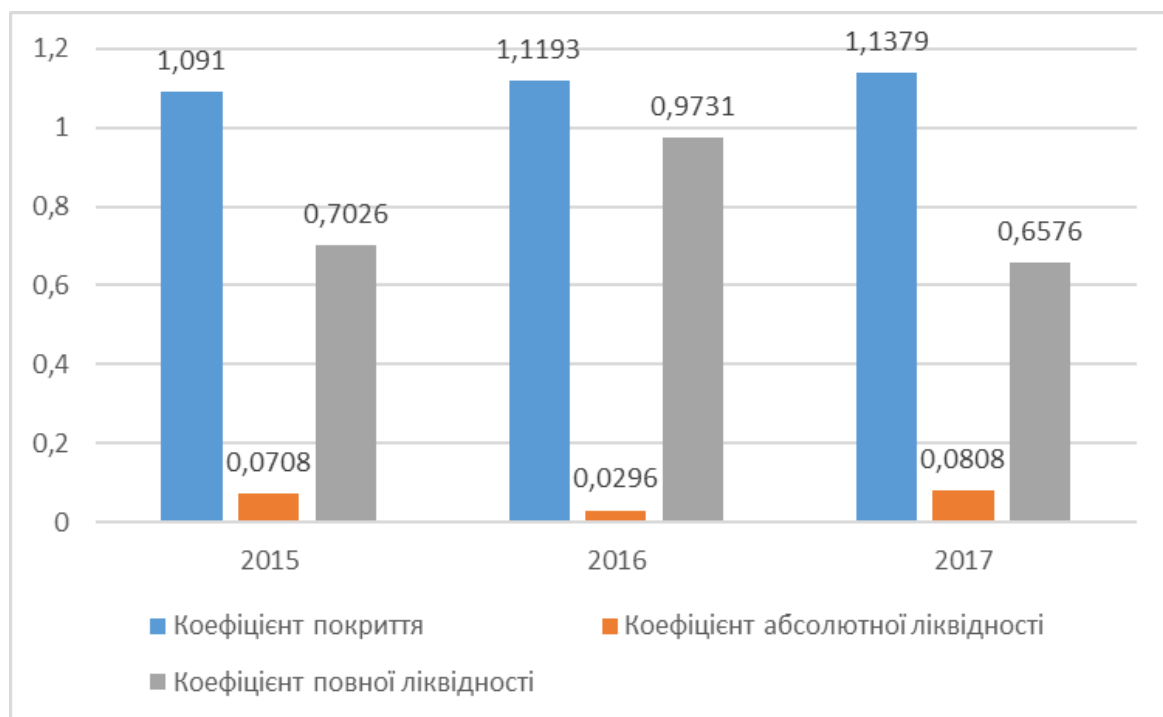


Рисунок 2.5 – Аналіз ліквідності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Джерело: складено автором

Значення коефіцієнта покриття з кожним роком збільшується, що означає, що підприємство має більше можливостей, щоб погасити поточні

зобов'язання. Але нормативним значенням є 2-3, тому можна стверджувати, що ПрАТ «ХІМЕКСІ» має проблемний стан платоспроможності.

Значення коефіцієнта абсолютної ліквідності вважається достатнім, якщо воно перевищує 0,2-0,3. ПрАТ «ХІМЕКСІ» має значно нижчі значення даного показника, що означає, що підприємство немає достатньо грошових коштів.

Значення коефіцієнта повної ліквідності для ПрАТ «ХІМЕКСІ» більше нормативного, а саме більше, ніж 0,6 до протягом дослідження, і виходячи з цього, можна зробити висновок, що підприємство було достатньо забезпечене оборотними коштами для ведення господарської діяльності.

Аналіз платоспроможності ПрАТ «ХІМЕКСІ», представлений в таблиці 2.8 передбачав розрахунок таких показників:

Таблиця 2.8 – Аналіз платоспроможності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Формула	Роки		
		2015	2016	2017
Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	ВК/Пасив балансу	0,235	0,220	0,214
Коефіцієнт фінансової стабільності	ВК/Джерела залучених коштів	0,319	8,153	3,741
Коефіцієнт фінансового левериджу	Довгострокові зобов'язання/ВК	0	0	0
Коефіцієнт забезпеченості власними коштами	(ВК – Вартість ОЗ)/ Вартість оборотних засобів	0,015	0,030	0,058

Джерело: складено автором на основі розрахунків

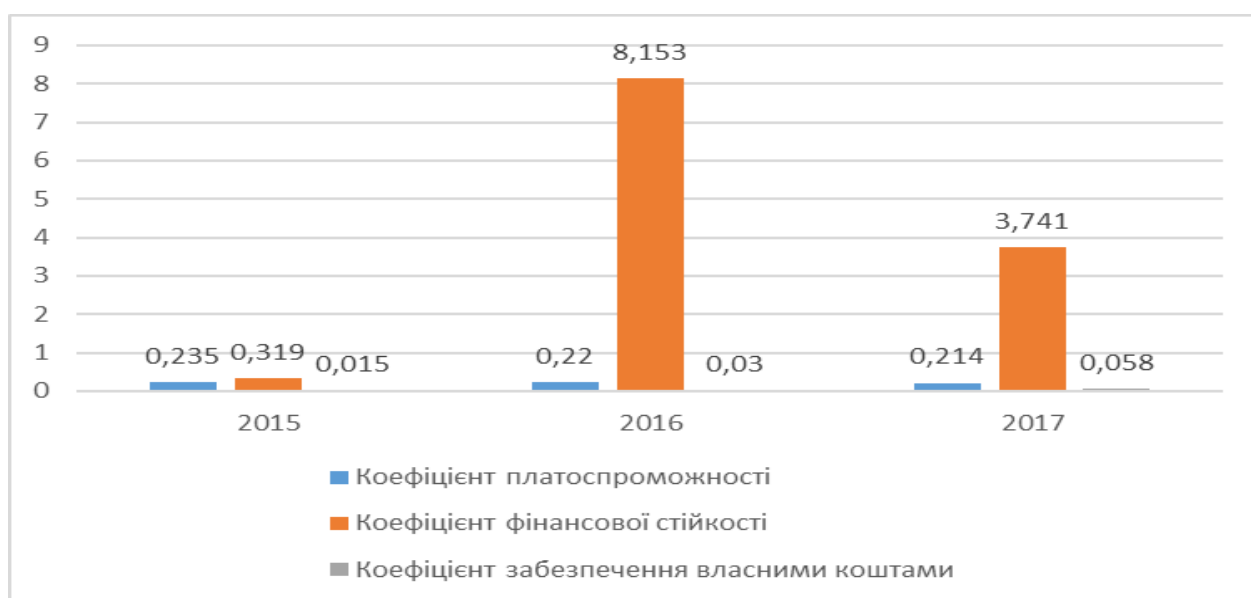


Рисунок 2.6 – Аналіз платоспроможності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Джерело: складено автором

За даним аналізом можна зробити висновок, що підприємство з кожним роком стає все більше забезпеченим власними коштами. Хоча підприємство фінансово не стійке, про що свідчить коефіцієнт фінансової стійкості. Також у підприємства зменшується платоспроможність.

Також було проведено аналіз рентабельності ПрАТ «ХІМЕКСІ». Результати представлені в таблиці 2.9

Таблиця 2.9 – Аналіз рентабельності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Розрахунок	Роки		
		2015	2016	2017
Коефіцієнт рентабельності і активів	чистий прибуток/середньорічну вартість активів	0,022	0,051	0,093
Коефіцієнт рентабельності і власного капіталу	чистий прибуток/власний капітал	0,101	0,266	0,471
Коефіцієнт рентабельності і діяльності	прибуток від реалізації/ витрати на виробництво продукції	1,141	1,079	1,071
Коефіцієнт рентабельності і продукції	чистий прибуток/загально виробничу собівартість	0,005	0,014	0,027

Джерело: складено автором на основі розрахунків

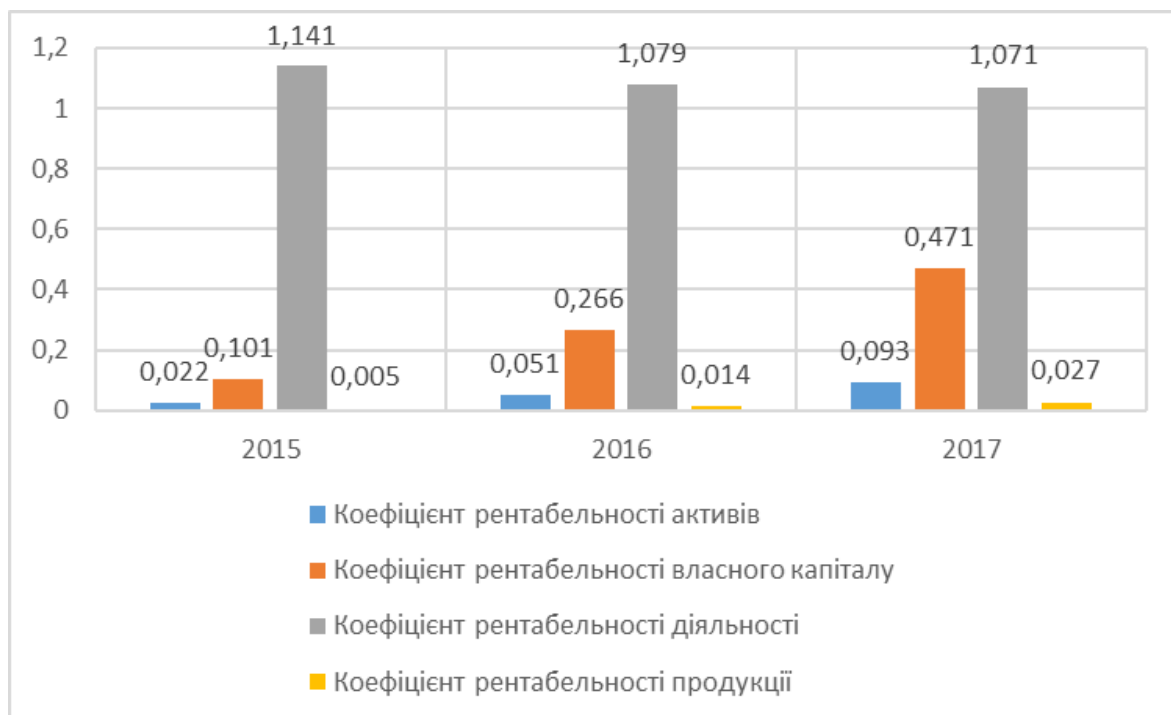


Рисунок 2.7 – Аналіз рентабельності ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Джерело: складено автором

Відповідно до здійсненого аналізу рентабельності підприємства можна зробити висновок, що, судячи значень коефіцієнтів рентабельності підприємство ПрАТ «ХІМЕКСІ» є досить прибутковим. Про це свідчать коефіцієнти рентабельності власного капіталу та діяльності. Прибутки є, і вони можуть забезпечити загальний розвиток підприємства.

Підприємство функціонує нормально, якщо показник рентабельність активів, діяльності підприємства має тенденцію до зростання, до того ж чим вищі значення цих показників, тим краще. Як видно з розрахунків, рентабельність активів, власного капіталу, продукції, була найвищою у 2017 році.

Загалом підприємство прибуткове, у нього є власні кошти, вчасно збувається готова продукція. Підприємство розплачується з заборгованістю, хоча не завжди вчасно.

Аналіз діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ» показав, що загалом підприємство є досить стійким та прибутковим.

Відповідно до проведеного аналізу підприємство має достатній ступінь автономії. Рівень забезпеченості підприємством власними коштами помірний.

Спостерігається недостатнє забезпечення підприємства оборотними коштами для ведення господарської діяльності, а тому воно не може своєчасно погасити зобов'язання.

Отже в даному пункті було проаналізовано фінансовий стан ПрАТ «ХІМЕКСІ», визначено які показники зменшилися, а які збільшилися та дізналися що підприємство на протязі досліджуваного періоду збільшило чистий дохід, прибуток.

2.3. Оцінка організації використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»

У підприємницькій діяльності зайнята велика частина працездатного населення країни, тому раціональне використання персоналу відноситься до

числа важливих завдань. У торгівлі, як і в інших галузях економіки, проблема використання робочої сили повинна вирішуватися за допомогою активного переходу галузі на інтенсивний шлях розвитку. Більший обсяг виробничої діяльності можна виконувати з меншою кількістю працівників. Природно, інтенсифікація процесів товарного обігу не повинна не в якій мірі торкатися якості обслуговування. Навпаки, наукова організація праці, зростання продуктивності, прискорення товарообігу можна оцінити позитивно, якщо при цьому поліпшується якість обслуговування.

Для підвищення ефективності праці слід також створити оптимальні співвідношення між такими показниками, як чисельність і склад працівників, продуктивність праці, обсяг виконуваних робіт, використання робочого часу і витрачання заробітної плати. Важливе значення для вирішення цих завдань має економічний аналіз персоналу підприємства [46, 11, 45].

Оцінка ефективності використання персоналу ПРАТ «ХІМЕКСІ» проводиться за наступними напрямками:

- Забезпеченість робочих місць персоналом в необхідному професійному та кваліфікаційному складі (забезпеченість персоналом);
- Оцінка ефективності використання робочого часу;
- Визначення і вивчення показників плинності кадрів;
- Вивчення продуктивності праці;
- Вивчення впливу трудових факторів на роздрібний товарообіг;
- Виявлення резервів персоналу, більш повного і ефективного його використання.

При аналізі забезпеченості ПРАТ «ХІМЕКСІ» персоналом використовуються дані про обліковий і середньоспискової чисельності, структурі робочої сили.

Джерелами інформації є «Звіт з праці і руху працівників», «Звіт про використання робочого часу», статистична звітність відділу кадрів ПРАТ «ХІМЕКСІ» по руху працівників, інша звітність.

Забезпеченість організації працівниками вивчається шляхом зіставлення чисельності працівників за звітний і попередні періоди. При аналізі використовується таблиці 2.10 Склад середньооблікової чисельності ПРАТ «ХІМЕКСІ»

Таблиця 2.10 – Склад середньооблікової чисельності ПРАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	2015	2016	2017
Середньооблікова чисельність, чол. всього	48	49	44
У тому числі:			
основний вид діяльності	45	44	40
з них:			
-Керівники	2	2	2
-Фахівці	3	4	3
-Апаратники	18	17	15
-Робочі	22	21	20
не основний вид діяльності	3	5	4

Джерело: складено автором на основі розрахунків

За даними табл. 2.10 можна зазначити що за аналітичний період найбільша кількість працівників була у 2016 році. Також спостерігається зменшення чисельності робочих та апаратників. Однак у 2017 році було зменшення чисельності працівників у порівнянні з 2016 роком.

При аналізі вивчається склад працюючих за окремим категоріям і групам як в абсолютному, так і у відносному вираженні. Для цього будується таблиця структури середньооблікової чисельності працівників ПРАТ «ХІМЕКСІ» таблиця 2.11.

Таблиця 2.11 – Структура середньооблікової чисельності працівників ПРАТ «ХІМЕКСІ»

Категорії персоналу	2015		2016		2017		Зміна питомої ваги в порівнянні,%	
	люди на	%	люди на	%	люди на	%	з 2015 роком	з 2016 роком
Всього	48	100	49	100	44	100	-8,4	-10,21
у тому числі основний вид діяльності	45	93,75	44	89,79	40	90,9	-11,12	-9,1
з них	2	4,16	2	4,08	2	4,54	0	0

Продовження таблиці 2.11

- Керівники								
- Фахівці	3	6,25	4	8,16	3	6,81	0	-25
- Апаратники	18	37,5	17	34,69	15	34,09	-16,67	-11,77
- Робочі	22	45,83	21	42,85	20	45,45	-9,1	-4,77
не основна діяльність	3	6,25	5	10,2	4	9,09	33,33	-20

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Дані табл. 2.11 зображено, що в організації найбільшу питому вагу в загальній чисельності працівників мають робочі. Вище було відзначено, що в 2017 році чисельність робочих нижче у порівнянні з 2016 роком. Також слід зазначити що питома вага керівників не змінюється. У цілому відхилення у структурі ПРАТ «ХІМЕКСІ» у порівнянні з минулим періодом незначне. Привертає увагу зниження питомої ваги робітників не основної діяльності ПРАТ «ХІМЕКСІ».

Далі ми проаналізуємо плинність кадрів на підприємстві. Визначимо відношення прийнятих працівників та звільнених працівників до звільнених. Для цього побудовано таблицю 2.12 Інформація про прийом і звільнення працівників ПРАТ «ХІМЕКСІ».

Таблиця 2.12 – Плинність кадрів ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Найменування показника	2015	2016	2017	Відхилення 2017 року від	
				2015	2016
Середньоспискова чисельність працівників, чол.	48	49	44	-4	-5
Кількість прийнятих працівників за рік, чол.	5	3	6	1	3
Кількість вибулих працівників за рік, чол.	4	8	4	0	-4
У, зокрема, звільнення за порушення трудової дисципліни, за власним бажанням через незадоволення роботою, скорочення штатів	2	4	1	-1	-3
Загальне число прийнятих і звільнених працівників, чол.	9	11	10	1	-1
Коефіцієнт з прийому працівників (Чп/Ч * 100),%	10,41	6,12	13,64	3,23	7,52
Коефіцієнт щодо звільнення працівників (Чз/Ч * 100),%	8,3	16,33	9,09	0,79	-7,24
Коефіцієнт плинності кадрів (Чпл/Ч * 100),%	18,75	22,45	22,73	3,98	0,28
Коефіцієнт загального обороту робочої сили (Кп+Кз),%	27,05	38,78	31,82	4,77	-6,96
Доля працівників, які працювали на підприємстві більше року, %	81,25	77,55	77,27	-3,98	-0,28

Джерело: складено автором на основі розрахунків

За даними табл. 2.12 видно, що на ПрАТ «ХІМЕКСІ» має місце активний рух робочої сили. Спостерігається не дуже різкі коливання в динаміці коефіцієнта плинності кадрів. Значення коефіцієнта загального обороту в 2017 році в порівнянні з 2015 роками значно збільшився (на 4,77). Зменшення коефіцієнта пов'язане зі скороченням загального числа прийнятих і звільнених працівників у 2017 році. Проте в порівнянні з 2016 роком він значно зменшився (на 6,96)

Слід звернути увагу на показники сталості кадрів. У 2017 році частка працівників, які працювали на ПрАТ «ХІМЕКСІ» склала 77,27%. Таким чином можна говорити про незначну непостійність кадрового складу ПРАТ «ХІМЕКСІ», що не позитивно позначається на підвищенні кваліфікації і виробничих навичок працівників, і в кінцевому рахунку веде до зниження продуктивності праці. Тому керівництву підприємства, працівникам кадрової служби необхідно визначити причини плинності кадрів.

Далі ми побудували таблицю 2.13 – Використання робочого часу на ПРАТ «ХІМЕКСІ»

Таблиця 2.13 – Використання робочого часу на ПРАТ «ХІМЕКСІ»

Найменування показника	Умовні позначення	2015	2016	2017	Відхилення 2017	
					від 2015 року	від 2016 року
Облікова чисельність робітників	Ч	48	49	44	4	-1
Час, відпрацьований усіма працівниками, год.	T1	104102	107710	96364	-7738	-11346
У тому числі надурочно відпрацьований час, годин	Tс	1152	1176	1056	-96	120
Відпрацьовано люд.-днів усіма робітниками	Дн	13012,75	13463,75	12045,5	-967,25	-1418,25
Час, відпрацьований одним робочим, ч.	Трч = T1 / Ч	2168,79	2198,16	2190,1	21,31	-8,06
Кількість днів, відпрацьованих одним робітником	Дрн = Дн / Ч	271,1	274,77	273,76	2,66	-1,01

Продовження таблиці 2.13

Непродуктивні витрати робочого часу, годин	Тнз	180	182	196	16	14
Середня тривалість робочого дня, ч.	Пмм = Т1/Дн	8	8	8	0	0

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Показник «людино-дні» демонструє чисельність працівників, що з'явилися на роботу, автономно від тривалості присутності на робочому місці. Даний показник застосовується для визначення фонду робочого часу, а ще для розрахунку середньооблікової кількості працівників на підприємстві.

Для такого щоб визначити чисельність людино-днів, потрібно на початку злічити показник «людино-години».

1) Для цього по будь-якому працівнику множимо чисельність відпрацьованих годин в день на чисельність днів у місяці.

2) Далі підсумовуємо все придбані твори. Набутий показник стане «людино-годинами».

3) Слідом за тим вийшло кількість поділяємо на 8:00 (кількість робочого часу в день згідно законодавством України). Придбана цифра і стане показником «людино-дні».

За даними таблиці можна зробити висновки що у 2017 році зменшилася загальна кількість відпрацьованих годин ніж у 2016 та 2015 роках на 11346 та 7738 годин відповідно. Також зменшився відпрацьований час одним працівником у 2017 році до 2016 на 8,06, проте збільшився в порівнянні 2017 до 2015 на 21,31. Кількість людино-днів зменшилася порівняно з 2015 і 2016 на 967,25 та 1418,25 відповідно.

Кожен працівник у 2017 році пропрацював менше ніж у 2016 році на 1,01 днів, проте більше ніж у 2015 на 2,66. Тривалості робочого дня не змінилася на протязі 3-х порівнюваних років.

Також було проаналізовано баланс робочого часу, дані наведені у таблиці 2.14

Таблиця 2.14 – Баланс робочого часу ПРАТ «ХІМЕКСІ»

Найменування показника	2015	2016	2017	Відхилення на 1-го робітника 2017		Відхилення на весь колектив 2017	
				від 2015 року	від 2016 року	від 2015 року	від 2016 року
Календарний час	365	365	365				
У тому числі:							
-Святкові дні	7	7	7				
-Вихідні дні	95	95	95				
Номінальний фонд робочого часу, дн.	263	263	263				
Неявки на роботу, дн.	31	30	28	-2	-3	27	28
У тому числі:	14	14	14	–	–	–	–
-Щорічні відпустки							
-Відпустки по навчанню	1,1	1,2	1,1	–	-0,1	11,4	13,2
-Відпустки по вагітності та пологах	2,3	1,7	2,5	-0,4	-0,7	-6,8	-7,1
-Додаткові відпустки (вихідні дні), що надаються за рішенням підприємства	1,9	1,2	1	-0,9	-0,1	3,2	3,2
-Хвороби	4	3,5	2,7	-1,3	-0,8	-24,3	-26,4
Неявки з дозволу адміністрації	5	5,5	4	-1	-1,5	-21,3	-22,4
-Прогнули	2,5	2,8	2,5	–	-0,3	31	–
-Простої	0,2	0,1	0,2	–	0,1	63,2	-
Явочний фонд робочого часу	75,2	75,4	75,8	0,6	0,4		
Номінальна тривалість робочої зміни, год	8	8	8	–	–	–	–
Бюджет робочого часу, год	601,6	603,2	606,4	4,8	1,2	38,1	38,6
Внутрішньозмінні простої	0,1	0,2	0,1	–	-0,1		4,4
Пільговий час підліткам	6	6	8	2	2	–	
Корисний фонд робочого часу на рік, год	570,6	573,2	576,4	4,8	1,2	211,2	85,8
Середня тривалість робочого дня	8	8	8	–	–		

Джерело: складено автором на основі розрахунків

У підсумки діяльності підприємства, величезний вплив надає ефективність застосування трудових ресурсів. Важливим показником ефективного використання трудових ресурсів в ПрАТ «ХІМЕКСІ» вважається продуктивність праці - середня сума грошових відносин, яка припадає на 1-го співробітника в одиницю часу (день, місяць, квартал, рік), обчислена шляхом

поділу розміру роздрібного товарообігу на середню кількість працівників за списком. Даний показник називають виробленням на 1-го працівника.

Кількість працівників, які працюють в підприємства більше одного року за досліджуваний період з кожним роком зменшується. Така тенденція, з одного боку, є позитивним фактором, адже йде оновлення працівники, а з іншого боку, зменшується кількість досвідчених спеціалістів, які володіють певним рівнем знаннями в даній галузі.

Далі ми проведемо аналіз продуктивності праці ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Аналіз продуктивності праці передбачає:

- оцінку виконання плану і динаміки продуктивності праці;
- вивчення впливу факторів на рівень продуктивності праці;
- дослідження впливу продуктивності праці на рівень інших показників;
- виявлення резервів підвищення рівня продуктивності праці.

В таблиці 2.15 наведена методика визначення рівня і аналізу продуктивності праці.

Таблиця 2.15 – Аналіз продуктивності праці ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Рік			Відхилення 2017	
	2015	2016	2017	До 2015	До 2016
Обсяг виготовленої продукції, тис. грн.	326120	326120	380899	54779	54779
Чисельність персоналу, чол.	48	49	44	-4	-5
Середньооблікова кількість робітників, чол.	46	47	42	-4	-5
Відпрацьовано людино-днів	13012,8	13463,8	12045,5	-967,3	-1418,3
Відпрацьовано людино-годин	104102	107710	96364	-7738	-11346
Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником	271	275	274	3	-1
Середня тривалість робочого дня	8	8	8	0	0
Середньорічний виробіток продукції на одного працівника, грн.	6794,2	6655,5	8656,8	1862,6	2001,3
Середньорічний виробіток одним працівником, грн. річний	7089,6	6938,7	9069,0	1979,5	2130,3
Середньоденний виробіток продукції одним працівником, грн.	25,1	24,2	31,6	6,6	7,4
Середньогодинний виробіток продукції одним працівником грн.	3,1	3,0	4,0	0,8	0,9

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Аналіз продуктивності праці ПрАТ «ХІМЕКСІ» свідчить про зростання продуктивності праці у звітному році: середній виробіток одного працівника збільшилася в 2017 році порівняно з 2015 і 2016 роках на 1862,6 грн. і 2001,3

грн. відповідно, найбільший приріст спостерігається в 2017 році для середньорічного виробітку одним працівником порівняно з 2015 і 2016 роках на 1979,5 грн. і 2013,3 грн відповідно.

Також проведено аналіз трудомісткості підприємства в таблиці 2.16.

Таблиця 2.16 – Аналіз трудомісткості ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Рік			Відхилення 2017	
	2015	2016	2017	До 2015	До 2016
Випуск продукції, тис. грн.	326120	326120	380899	54779	54779
Відпрацьовано всіма робітниками людино-годин	104102	107710	96364	-7738	-11346
Питома трудомісткість, людино-год на 1 тис. грн	0,32	0,33	0,25	-0,07	-0,08
Середньогодинний виробіток, грн.	3,13	3,03	3,95	0,82	0,92

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Аналіз трудомісткості показав нам, що незалежно від того, що зменшилася питома трудомісткість та кількість годин, відпрацьованих усіма робітниками (через зменшення чисельності працівників), середньогодинний виробіток збільшився в 2017 році порівняно з 2015 і 2016 роками на 0,82 грн. і 0,92 грн.

Отже, у цьому пункті було проаналізовано робочий стан підприємства, показано зміни робочого часу, проаналізовано коефіцієнти прийому та звільнення, визначено відсоток працівників, які працюють на підприємстві більше року, проведено аналіз трудомісткості і продуктивності праці та проаналізовано отримані результати.

2.4. Кореляційно–регресійний аналіз використання трудових ресурсів ПрАТ «ХІМЕКСІ»

З метою дослідження якісної та кількісної оцінки внутрішніх та зовнішніх взаємозв'язків між результативною ознакою та обраними факторами, доцільно застосовувати саме кореляційно-регресійний аналіз, основне завдання якого полягає у аналізі наявних статистичних даних між досліджуваними ознаками з послідовним встановленням щільності взаємозв'язку за допомогою розрахованих коефіцієнтів кореляції [54].

Припустимо, що зв'язок між результативною і факторними ознаками описується лінійним рівнянням регресії:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4, \quad (2.1)$$

де y – чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (тис. грн.),

x_1 – обсяг виробництва (торгівля) тис. грн. тис. грн.,

x_2 – обсяг виробництва (виробництво) тис. грн. тис. грн.,

x_3 – витрати на оплату праці, тис. грн.,

x_4 – чисельність працівників,

a_0 – вільний член рівняння регресії,

a_i – коефіцієнти рівняння регресії, які характеризують кількісний вплив на результуючий показник зміни величини відповідного факторного показника на одиницю його виміру ($i=1,4$).

Вхідні дані для проведення кореляційно-регресійного аналізу представлено у таблиці 2.17.

Таблиця 2.17 – Основні фінансові показники діяльності підприємства за 2012-2017 роки

Показник	Рік					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	198201	187829	260323	335852	349906	417482
Обсяг виробництва (торгівля) тис. грн.	151584	138320	165255	247530,5	247530,5	300733
Обсяг виробництва (виробництво) тис. грн.	41650	44474	57518,8	78589,4	78589,4	80166
Витрати на оплату праці, тис. грн.	6430	6640	6690	6730	6962	7112
Чисельність працівників	47	50	50	48	49	44

Джерело: складено автором на основі даних

З метою виявлення основних факторів, що впливають на чистий прибуток діяльності підприємства, потрібно провести кореляційний аналіз окремих фінансових показників діяльності підприємства. Для його проведення використано MS Excel (надбудова «Аналіз даних/Кореляція»), результати представлено у таблиці 2.18

Таблиця 2.18 – Результати кореляційного аналізу прибутковості підприємства

Показник	Чистий дохід	Обсяг виробництва (торгівля) тис. грн.	Обсяг виробництва (виробництво) тис. грн.	Витрати на оплату праці	Чисельність працівників
Чистий дохід	1				
Обсяг реалізованої продукції (торгівля) тис. грн.	0,986	1			
Обсяг реалізованої продукції (торгівля) тис. грн.	0,959	0,942	1		
Витрати на оплату праці	0,954	0,916	0,890	1	
Чисельність працівників	-0,213	-0,320	0,010	-0,143	1

Джерело: складено автором на основі даних

Оцінка тісноти зв'язку між досліджуваними ознаками здійснювалась із використанням шкали Чеддока, характеристика представлена у таблиці 2.19.

Таблиця 2.19 – Характеристика тісноти зв'язку чистого доходу із факторними ознаками

Показник	Обсяг виробництва (торгівля) тис. грн.	Обсяг виробництва (виробництво) тис. грн.	Витрати на оплату праці	Чисельність працівників
Чистий дохід	Дуже сильний	Дуже сильний	Дуже сильний	Слабкий

Джерело: складено автором на основі даних

За результатами кореляційного аналізу можна зробити висновок (табл. 2.19), що між чистим доходом і обсягом виробництва (торгівля) – дуже сильний, між чистим доходом та обсягом виробництва (виробництво) – дуже сильний, між чистим доходом та витратами на оплату праці – дуже сильний, між чистим доходом та чисельністю працівників – слабкий.

Для усунення явища мультиколінеарності із подальшого дослідження вилучимо показник чисельності працівників, так як у нього слабкий зв'язок з чистим доходом.

Для встановлення форми зв'язку між досліджуваними ознаками потрібно провести регресійний аналіз. Для його проведення використано MS Excel (надбудова «Аналіз даних/Регресія»), результати представлені у таблицях 2.20 Регресійна статистика – 2.21 Результати дисперсійного аналізу

Таблиця 2.20 – Регресійна статистика

Множинний R	0,996
R-квадрат	0,992
Нормований R-квадрат	0,980
Стандартна помилка	12865,274
Спостереження	6

Джерело: складено автором на основі даних

Скорегований коефіцієнт детермінації $R^2 \approx 0,9801$ (таблиця 2.18), тобто зміна результативної ознаки на 98,01 % спричинена зміною факторних.

Таблиця 2.21 – Дисперсійний аналіз

Показник	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	3	41343120858	13781040286	83,2614362	0,011891
Залишок	2	331030568,8	165515284,4		
Всього	5	41674151427			

Джерело: складено автором на основі даних

Результати дисперсійного аналізу вказують на надійність отриманої моделі: за критерієм Фішера $F = 83,26 < F_{\text{табл.}} = 0,0118$, де $F_{\text{табл.}} = F(1 - 0,95; m; n - m - 1) = 0,95$, тобто рівняння регресії (його коефіцієнти) значиме (на 95 %), вплив випадкових факторів відсутній.

Оскільки фактичне значення $F < F_{\text{табл.}}$, то коефіцієнт детермінації статистично не значимий і рівняння регресії статистично ненадійно (спільна не значимість коефіцієнтів при чинниках x_i підтверджується).

Далі було підведено результати регресійного аналізу, що зазначені в таблиці 2.22

Таблиця 2.22 – Результати регресійного аналізу

Показник	Коефіцієнти	Стандартна помилка	t-статистика	P-Значення	Нижнє 95%	Верхнє 95%
Чистий дохід	-606837,073	336893,77	-1,801	0,213	-2056373	842699,8
Обсяг виробництва (торгівля)	0,750	0,303	2,480	0,13	-0,552	2,052
Обсяг виробництва (виробництво)	0,995	0,979	1,017	0,416	-3,217	5,208
Витрати на оплату праці	100,699	56,470	1,783	0,217	-142,273	343,671

Джерело: складено автором на основі даних

За результатами регресійного аналізу (таблиця 2.22), оскільки для усіх показників Р-значення менше 0,5, то коефіцієнти можна вважати ненульовими, отже, факторні ознаки впливають на результативну. Оцінка статистичної значимості параметрів регресії здійснюється за допомогою t-критерія (таблиця 2.22), при значеннях t-статистики, які менші $t_{табл.}(0,95;n-m-1)=1,6676$, природа формування параметрів a_i є випадковою, інакше, слід визнати статистичну значимість параметра. Отже, природа параметра a_i (пов'язаний із ознакою інші операційні витрати) випадкова, інші параметри (a_1, a_2) - статистично значимі.

Надійні інтервали для параметрів лінії регресії:

$$-0,5515 \leq a_1^* \leq 2,0523;$$

$$-3,2173 \leq a_2^* \leq 5,2079;$$

$$-142,273 \leq a_3^* \leq 343,6713.$$

Рівняння множинної регресії має вигляд:

$$y = -606837,073 + 0,75x_1 + 0,99x_2 + 100,69x_3. \quad (2.2)$$

Отже, збільшення обсягу виробництва (торгівля) на одиницю призведе до збільшення чистого доходу в середньому на 0,75 од.; збільшення обсягу виробництва на одиницю призведе до збільшення чистого доходу в середньому на 0,99 од.; збільшення витрат на оплату праці витрат на одиницю призведе до збільшення чистого доходу в середньому на 100,69 од.

Для аналізу впливу зміни питомої ваги факторної ознаки на результуючу у припущенні, що вплив інших факторних ознак відсутній потрібно визначити коефіцієнти еластичності:

$$\varepsilon_1 = 0,54; \varepsilon_2 = 0,22; \varepsilon_3 = 2,33. \quad (2.3)$$

Отже, якщо обсяг виробництва (торгівля) зросте на 1%, то чистий дохід збільшиться на 0,54%; якщо обсяг виробництва (виробництво) зросте на 1%, то чистий дохід збільшиться на 0,22%; якщо витрати на заробітну плату зростуть на 1%, то чистий дохід збільшиться на 2,33%.

Кореляційно-регресійний аналіз дав нам можливість дізнатися як вибрані фактори впливають на чистий дохід підприємства, і визначитися, на що в подальшому краще звернути увагу, для збільшення доходу, а за одно і прибутку

підприємства. Також ми дізналися, що кількість працівників майже не впливає на чистий прибуток.

Висновки до розділу 2

Проаналізувавши роботу підприємств, можна зробити висновок, що підприємство успішно працює і з кожним роком розширює свою діяльність. Навіть з урахуванням того, що у 2017 році було менше працюючих, ніж за попередні періоди, ПрАТ «ХІМЕКСІ» виготовило більше продукції, змогло її реалізувати та збільшити прибуток.

Зробивши аналіз діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ» можна з впевненістю стверджувати, що підприємство з кожним роком поступово набирає обертів і охоплює нові ринки збуту продукції. Було проаналізовано багато показників діяльності підприємства, а саме: коефіцієнт ділової активності (оборотності оборотних засобів); коефіцієнт оборотності запасів; коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості; коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості. По них видно що підприємство поступово виходить з скрутного становища

Загалом підприємство за досліджуваний період найбільшим стійким підприємство було у 2017 році. Він був для підприємства найбільш прибутковим. Виготовило найбільшу кількість продукції з урахуванням найменшої кількості працівників. Несприятливим для господарської діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ» був 2015 рік.

Також було проведено такі аналізи як: аналіз трудомісткості та аналіз продуктивності праці, коефіцієнт плинності кадрів. Проаналізовано загалом структуру підприємства та складено баланс трудового часу. По них можна сказати що ПрАТ «ХІМЕКСІ» в 2017 році мало найбільш кваліфікованих працівників.

Було складено кореляційно-регресійний аналіз, який показав, що на чистий дохід підприємства найбільше впливає заробітна плата працівників, і чим більше заробітна плата, тим більший прибуток. Чисельність працівників

За 2015-2017 роки підприємство дуже сильно підняло рентабельність (з 0,02 до 0,34), і це є дуже позитивним показником, а разом із збільшенням цього показника, зросли всі інші показники прибутковості підприємства.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРАТ «ХІМЕКСІ»

3.1. Економічне обґрунтування організації ефективного використання трудових ресурсів на ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Поліпшення умов праці значить вироблення і реалізація технічних, фінансових та організаційно-забезпечених заходів для планомірного змінення факторів, які мають негативну оцінку. При цьому оцінка має можливість бути диференційована по відділах, категоріях працюючих.

Робота щодо поліпшення умов праці на підприємстві має можливість реалізуватися за кількома тенденціям:

Перше – удосконалення умов праці. При дослідженні умов праці потрібен їх по факторний аналіз порівняно певного робочого простору. Це принципово, бо обставини праці як створюють ставлення до нього неупереджено обумовлюють останній підсумок.

Друге – поліпшення організації та стимулювання праці. Поліпшення організації праці трапляється по прийдешнім тенденціям:

- вдосконалення форм і кооперації праці;
- вдосконалення, організації та сервісу робочих місць;
- поліпшення нормування праці, підготовка і підвищення кваліфікації працівників;
- раціоналізація режимів праці та розваг.

В цьому напрямку немає чітко конкретних норм як в поліпшення умов праці. Тут необхідна поглиблена дослідницька робота з використанням спеціальних способів [50, 42 с.71].

Важким і суперечливим у своїй роботі вважається діяльна система стимулювання. Речові та моральні стимули вважається головним чинником у формуванні соціально-психологічного статусу людини в колективі. Крім персональних індивідуальностей для сприйняття стимулів впливає масове міркування, обставини праці, звичаї, норми та значення.

Вихідними критеріями соціально-психологічно відповідного сприйняття системи стимулювання співробітників вважаються:

- поняття механізму зв'язку зусиль і винагород;
- облік соціально-демографічних, особистих, персональних індивідуальностей співробітників і даних початкового колективу.

Третє – удосконалення соціально-демографічних даних колективу. Соціально-психологічна конструкція колективу впливає на процес на збільшення продуктивності трудових ресурсів, тому що виражає сутнісну сторону особистісних якостей співробітника. Поліпшення структури колективу потрібно в'язати з його виробничими цілями, кадровим потенціалом, спільними критеріями роботи.

Треба дотримуватися положення про достатність контрасту соціально-демографічних даних. Наприклад, у всіх колективах – найвища культура спілкування; хитросплетіння всіляких вікових та освітньо-кваліфікаційних груп, зменшує терміни адаптації; молодіжні колективи мобільні до вивчення свіжої техніки.

Четверте – удосконалення відносин манери керування. Відносини в колективі – ключовий індикатор, який впливає на виробничий стан в колективі. Нерідко про відносини засуджують за рівнем конфліктності за конкретний відрізок часу. В даному непотрібними інцидентами між молодими співробітниками та тими, що деякий час працюють на підприємстві.

Ще принципово брати до уваги, що для поліпшення трудової роботи, вагому роль відіграє манера керування. Кожна робота по вдосконаленню манери керування має на увазі присутність оцінювання, диференційованого по відділах. Безперечно, власне що манера керування має визначатися рівнем становлення колективу, які в ньому справи, звичаю, значення, норми.

Значить, регулювання трудових ресурсів містить специфіку відповідно до рівня формування та прояви клімату. На рівні підприємства в цілому найбільшу віддачу виділяють матеріально – речові моменти (умови, організація, стимулювання праці), в маленькій групі – ті моменти, які пов'язані з соціально-

психологічним настроєм, міжособистісними взаємодіями. На певному рівні ключова умова ефективного використання трудових ресурсів – складання стійкої трудової мотивації.

Проаналізувавши кадровий потенціал в ПрАТ «ХІМЕКСІ», виявилася малозначні бажання до підйому спільного числа співробітників, найбільшу частку в персоналі займає категорія виробничих робітників, закономірно, тому що дане підприємство спеціалізується на виробництві. На наданому підприємстві домінує чисельність співробітників з освітою вище середньої, що цілком задовольняє потреби організації, по віковій структури – то на ПрАТ «ХІМЕКСІ» – більше молодий колектив. Плинність співробітників на підприємстві – низька, власне що говорить про закоренілий і спрацьований колектив, і про високий рівень забезпечення співробітників соціальними пропозиціями. Заробітна плата збільшується щороку, відповідно до фінансових потреб суспільства.

Оцінювання праці на ПрАТ «ХІМЕКСІ» ведеться щороку керівником підприємства. Але цього недостатньо, щоб розв'язати проблеми які з'являються при оцінці персоналу. Треба залучати спеціальні організації, які зуміють дієво оціни робітника. Також треба звертати увагу не тільки лише на професійні якості співробітників, але і на їх готовність допомагати один одному та організації – це є персональними властивостями всякого колективу ПрАТ «ХІМЕКСІ».

На підприємстві виконуються такі методи по збільшенню продуктивності праці:

- продуктивність праці – це показник її продуктивності, характеризується відповідністю обсягу продукції з одного боку, і чисельністю праці витраченого на створення цього розміру, – з іншого.
- моменти підйому продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і підстав, що призводять до нарощування продуктивності праці.
- резерви підвищення продуктивності праці – це ці здібності її збільшення, які вже виявлені, але з різних підстав поки не застосовані.

Провідним для економіста є класифікація внутрішньовиробничих резервів за змістом, тому що вона саме може допомогти виявити можливості підвищення продуктивності праці [35].

Для ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві, було запропоновано використати систему КРІ-показників.

Головним плюсом системи, побудованої на основі головних характеристик, вважається її універсальність. Вона націлена на те, щоб збільшити зацікавленість персоналу в підсумках роботи підприємства. При розробці КРІ передбачають специфіку роботи підприємства. Використовувати ж КРІ можливо як для оцінки роботи всього підприємства, її окремих підрозділів і певних співробітників. Крім того, система КРІ дозволяє порівняти однорідні процеси, які проходять в різних умовах. Ще вона виділяє ймовірність порівняти показники за кількома відділами за один і той самий період.

Головну перевагу система КРІ має в тому, що процес прийняття висновків зводиться до аналізу даних, які доступні в будь-який момент і представлені в завчасно затвердженому форматі.

Окрім загальновизнаних характеристик (як правило, фінансових), будь-якого підприємства необхідно буде виробити ще й особисті. Це пов'язано з тим, що є різна специфіка бізнесу і всілякі цілі, які визначає власник. А ось підприємство, яке пройшло етап свого розвитку, може розцінити його за рівнем валової вигоди (Gross profit) або, як варіант, за рівнем прибутковості (Gross Margin). При цьому, природно, аналізуються інші «супутні» елементи роботи: адміністративні, спільні, рекламні витрати, на оплату праці та інші.

У завершенні можна показати значення кількох більш популярних КРІ-показників (таблиця 3.1). Вони можуть бути застосовані для оцінки окремого працівника або ж відділу. Заповнивши схожу таблицю для будь-якої з розроблюваних характеристик, керівник може дати відповідь на питання про те, що ж він бажає зробити краще в роботі підприємства або ж як застосувати вже наявні ресурси більше дієво.

Таблиця 3.1 – Показники для оцінки результатів праці

Показник	Що значить	Хто оцінює	Можлива періодичність розрахунку	Для чого може бути використаний
ЕВІТ, прибуток, що залишається після оподаткування, оплати відсотків і дивідендів	Прибуток, що залишається після сплати податків, на який впливають рівні доходів, витрат, інвестицій (амортизації)	Генеральний директор, директори філій, які відповідають за дохідну, і видаткову частину свого бюджету	Щомісяця, щокварталу, щорічно	Розрахунок бонусів, резерв самофінансування, отримання кредитів, оцінка рентабельності вкладень і т.д.
Gross Margin, рівень прибутковості (як правило у відсотках)	Відношення валового прибутку до виручки (загального обсягу продажів)	Керівники відділів, напрямів бізнесу, розвиваючі продукт або послугу	Щорічно, щомісячно, а також аж до товару або технологічно завершеного процесу	Для оцінки перспектив розвитку продукту, впливу попиту на товар або послугу, впливу конкуренції
Turnover ratio, ротація кадрів	Відношення загального числа звільнених за період до середньооблікової чисельності працюючих за той же період	Директор з персоналу, керівники структурних підрозділів компанії, що мають окремий штатний розпис	щомісяця, щокварталу щорічно	Для оцінки впливу плинності кадрів на результати бізнесу, прогнозування періодів найбільш активного пошуку персоналу, визначення лояльності кожної категорії працюючих, для виявлення прихованих резервів економії, оцінка ефективності роботи кадрового апарату
Середній об'єм продаж	Обсяг продажів (в штуках, грошових одиницях), який приносить кожен працівник	Відділ продажів, менеджер з продажу	Щодня, щотижня, щомісяця, щокварталу, щорічно	Планування дохідної частини бюджету підрозділу, вимір ефективності роботи кожної людини або відділу і, як наслідок, розподіл преміального фонду, виявлення сезонності

Продовження таблиці 3.1

Співвідношення періодів оборотності дебіторської та кредиторської заборгованості (так само як і кожен з періодів окремо)	Відношення середнього терміну оплати покупців до середнього терміну оплати постачальникам	Відділ по роботі з клієнтами, фінансовий відділ, комерційний відділ, відділ продажів	Щомісяця, щокварталу, щорічно	Планування грошових потоків і касових розривів, отримання кредитів, розрахунок відстрочок платежів за контрактами, встановлення розмірів знижок за ранню оплату, виявлення внутрішніх джерел фінансування
--	---	--	-------------------------------	---

Джерело: [55]

Отже для повного використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві було впроваджено систему KPI-показників, в яких орієнтуються види резервів, визначені терміни і події з їхнього виявлення і реалізації, ставляться витрати на цілі, призначаються виконавці, розробляються системи мотивації співробітників до досягнення запланованого значення продуктивності.

3.2. Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів ПРАТ «ХІМЕКСІ»

Кожне підприємство зацікавлене в збільшенні продуктивності бізнесу і роботи персоналу. Досягненню цих цілей багато в чому сприяє впровадження кількісно вимірюваних і надійних в оцінці характеристик - KPI (Key performance indicators).

А зважаючи на те, що у 2017 році, при найменшій кількості працівників, було виготовлено найбільшу кількість продукції, та значно збільшило прибутку, ПРАТ «ХІМЕКСІ» було рекомендовано використовувати на систему KPI-показників,

Процедури атестації повинна зберігатися в архіві відділу персоналу. Атестація відділу включатиме дві частини для зрівноваження об'єктивності та

суб'єктивності думки. Перша частина це електронне тестування, друга частина бесіда з керівником ПрАТ «ХІМЕКСІ».

Найлегше вирахувати фінансові показники роботи. На їх базі зводять бюджет, і в кінцевому результаті розробляється подальша стратегія виробництва підприємства.

Простота розрахунків фінансових показників гарантується прозорою формою подання економічної або ж управлінської звітності. Всі необхідні дані знаходяться в балансі та звіті про прибутки й збитки. Керівництво має можливість отримати інформацію за будь-який етап так швидко, як це дозволяє зробити система обліку. На практиці даний час охоплює від трьох-п'яти днів до двадцяти. Подібний термін приємливий для того, щоб вчасно втілити в життя управлінський вплив.

Розробкою і зіставленням характеристик зобов'язаний займатися внутрішній фахівець по роботі з персоналом, в силу потреби надання чітких даних. Він зобов'язаний чітко представляти всі плюси та мінуси кожного з них. Бо характеристики, застосовні для оцінки працівників та бізнесу в цілому, нерідко неможливо застосувати для оцінки якого-небудь відділу. Це пояснюється специфікою роботи будь-якої структурної одиниці. Наприклад, для оцінки робочого зійде показник вигоди, що залишається в розпорядженні організації до сплати податків і відсотків (EBIT - earnings before interest and tax). Втім даний показник абсолютно непридатний для оцінки апаратника. Річ у тому, що EBIT - виключно економічний показник. Він характеризує ефективність ведення бізнесу, тобто безпосередньо залежить від прибутків і витрат підприємства. Апаратник безпосередньо на ці цифри не впливає. Оцінкою його роботи зобов'язаний працювати інший, нефінансовий показник. Наприклад, чисельність врегульованих скарг покупців або ж відсоток цього числа до сукупної кількості скарг.

Мотивація (грошове стимулювання) персоналу на основі KPI, на відміну від базової заробітної плати (окладу), спрямована на досягнення довгострокових і короткострокових цілей підприємства, «мотивуючих на

виконання посадових обов'язків» самого співробітника. А оклад – це фіксована оплата праці, яку працівник отримує щомісячно. Оплата праці робітників виконується, як правило, на базі посадових окладів, які визначаються адміністрацією підприємства відповідно до посади і кваліфікації працівника. Для працівників підприємства також може бути встановлений інший вид оплати праці, що базується на досягненні конкретних показників

Система формування премії працівників на основі KPI мотивує їх не тільки до збільшення особистих підсумків роботи, а ще до збільшення загального виконання плану підприємства, на виконання стратегічних цілей підприємства. При цьому KPI-показники в системі формування премії повинні бути досить зрозумілі працівникам, а розмір змінної частини компенсаційного пакета – економічно обґрунтовані.

Вся робота працівника повинна бути обґрунтована реально існуючими потребами. Люди бажають досягти поставлених цілей а також уникнути проблем, які можуть стати на їх шляху. В роботі підприємства співробітник сам визначає міру своїх зусиль спираючись на аналіз своїх сил та можливостей. Мотив праці складається тільки тоді, коли трудова робота вважається якщо не єдиним, то як мінімум головною умовним моментом отримання блага.

Так можна сказати, що мотивація праці являється важливим моментом результативності роботи, впливає на рівень розкриття трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності якостей, що впливають на виробничу роботу. Згідно моделі Портера – Лоулера ступінь прикладених зусиль орієнтується на тому, що працівник має бути впевнений, що за роботу, яку він виконав, йому заплатять гідну премію.

Наймаючи співробітника, ми наймаємо всю людину цілком. Не можна найняти тільки «робочі руки»; разом з руками ми отримуємо і їх власника. Насправді ніде так повно не виявляються всі сторони особистості людини, як в його ставленні до роботи. Як відомо бажання трудитися не було притаманне людині від початку, воно з'явилося пізніше.

Світова практика показує, що після того, як підприємство вводить систему КРІ-показників, його прибуток збільшується від 10 до 30%, тому що орієнтує працівників на виготовлення більшого відсотка плану. Впровадження системи мотивації співробітників з підтримкою КРІ вимагає належних знань у керівників підприємства, які вони можуть отримати за допомогою тренінгів та стажу роботи. Система КРІ означає оплату праці за виконану роботу, коли конкретна частина заробітку ставиться в залежність від персональної та спільної продуктивності, гарантує ймовірність уникнути звільнень і збільшити продуктивність праці.

5 аргументів на користь використання системи КРІ в мотивації персоналу:

1) 100 відсоткова орієнтація на результат - працівник отримує винагороду за виконання поставленого плану;

2) маневреність - дозволяє коригувати орієнтовані зусилля працівників без серйозної трансформації системи;

3) справедливість - чесна оцінка внеску працівника в загально виконаний план підприємства і справедливий розподіл ризиків (між співробітником і підприємством) в разі його невиконання;

4) зрозумілість - працівник усвідомлює, за більше виконання плану він отримає більшу премію;

5) незмінність - кожен працівник створює власну систему виконання праці відповідно до системою мотивації.

У разі якщо в конкретний момент система змінюється, то не всі зусилля працівників зникають, а лише частина.

При розробці системи КРІ слід брати до уваги конкретні запити, які пред'являються до будь-якого з коефіцієнтів:

— Будь-який коефіцієнт зобов'язаний бути чітко визначений, тоді виміряти його може будь-який користувач. У тому числі працівник, підсумки якого оцінюються за допомогою даного показника. Наприклад, підприємство простого обліку на робочому просторі менеджера по роботі з покупцями сприяє

тому, що він легко може визначити «свій» KPI, скориставшись даними, які завжди під рукою.

- Схвалені характеристики та нормативи повинні бути досяжні. Завдання зобов'язане бути реальним, але водночас вважатися каталізатором.

- Будь-який з показників зобов'язаний бути у сфері відповідальності тих людей, які піддаються оцінці.

- Показники зобов'язані сприяти мотивації та підйому продуктивності персоналу, а це прямо пов'язано з постановкою цілей. Так, при виконанні відділом продажів плану по залученню нових клієнтів (KPI - чисельність нових клієнтів залучених за період), відділ має можливість розраховувати на додаткову премію. При невиконанні завдання, премія не виплачується.

- Показники ще зобов'язані бути порівнянними, тобто одні і ті ж характеристики можна порівняти у двох аналогічних ситуаціях. Наприклад, середній чек (KPI - відношення середньоденної виручки до чисельності чеків за день) не має можливість порівнюватися в магазині, розташованому в місті обласного типу, і магазині такого ж формату, але навколишньому в «глибинці».

- Динаміка зміни коефіцієнта зобов'язана бути представленою наочно (графічно), щоб на підставі підсумків можливо було робити висновки та приймати рішення.

- І, врешті-решт, будь-який показник повинен мати сенс і бути підставою для аналізу. На перший погляд принцип банальний, але він вважається основним. Наприклад, візьмемо подібний KPI, як відношення суми витрат на заробітну плату до загального прибутку. Формально, як не дивно, подібний показник задовольняє всім перерахованим вище ознаки: кількісно вимірний, має можливість бути нормований, представлений графічно, показана динаміка і так далі. Але замислимося на секунду, в чому ж його значення і власне що аналогічний показник показує? Звичайно ж, цей зразок в гротескній формі демонструє вплив принципу співвідношення форми до змісту.

Проте, на практиці при розробці KPI можуть траплятися подібні казуси.

Особливу увагу потрібно приділяти впровадженню нових показників, залучаючи до процесу аналіз професіоналів. Ними можуть бути керівники, а також найбільш підготовлені фахівці фінансових і комерційних структур підприємства.

Отже, найняти на роботу можна тільки всю людину цілком, а не якусь його частину. Саме тому поліпшення ефективності його роботи відкриває гігантські можливості для збільшення продуктивності праці та отримання більш високих результатів. З усіх ресурсів, доступних людям, людський ресурс є найбільш продуктивним, гнучким і винахідливим.

3.3. Результати покращення організації ефективного використання діяльності ПРАТ «ХІМЕКСІ»

На ПРАТ «ХІМЕКСІ» формується своя система оцінок КРІ. Після введення цієї системи, основний оклад працівників був зменшений, але зросла планова премія, і стало можливо отримати премію, більшу ніж основний оклад. Так, наприклад оклад робочого був 11500 гривень, премія 2500 гривень (це була максимально доступна премія), а після введення системи КРІ став оклад став 9500 гривень а планова премія 3500 гривень. І при виконанні плану на відповідний відсоток премію можна збільшитися до 7000 гривень. Також варто зазначити, що до введення системи КРІ, при невиконанні плану на 100%, працівники не отримували премію, а при перевиконанні, їхня премія не збільшувалася.

Ключові показники ефективності встановлюються для кожної посади незалежно. В кінці кожного місяця проводиться розрахунок підсумкових індивідуальних КРІ кожного працівника як середньозваженого значення приватних КРІ. Найпростіший алгоритм об'єднання приватних показників окремого робочого місця:

$$K = \sum_{i=1}^n v_i K_i \quad (3.1)$$

Де K – приватні показники ефективності;

n – кількість приватних показників ($n \leq 5$);

v – маса окремих (приватних) КРІ.

Зазвичай маса розрізняється, оскільки важливість окремих показників може бути несумісною. Маса нормовані:

$$\sum_{i=1}^n v_i = 1 \quad (3.2)$$

Формули розрахунку премії на основі значень K (вирішальні правила) можуть виражатися простою лінійною або ступінчастою функцією K .

Значення мотиваційних коефіцієнтів (тобто коефіцієнтів перекладу величини K в премію) можуть визначатися, наприклад, за таким алгоритмом:

- виконання плану менше 70% - неприпустимо;
- при відсутності помилок вводиться коефіцієнт 0,15;
- відсутність зауважень в звітному періоді заохочується коефіцієнтом 0,15.

Далі в таблиці 3.2 показаний наочний приклад розрахунків з використанням Excel, показано як буде змінюватися заробітна плата працівника в залежності від виконаного ним плану.

Пояснення:

Оклад - фіксована частина заробітної плати. Він пропорційний кількості відпрацьованих годин. Для спрощення в прикладі розрахунків фіксована і змінна частина зарплати приймаються рівними.

Відсоток виконання плану продажів і плану виробництва розраховують по відношенню фактичних показників до планових (таблиця 3.2).

Формули в Excel розрахунку КРІ по кожному співробітнику:
 $= (100\% * (\text{ЕСЛИ}(\text{ЕЗ} < 70\%; 0; \text{ЕСЛИ}(\text{ЕЗ} < 80\%; 0,25; \text{ЕСЛИ}(\text{ЕЗ} < 90\%; 0,5; \text{ЕСЛИ}(\text{ЕЗ} < 105\%; 0,75; 1))))))$.

Вплив показника 1 (% виконання плану продаж) і показника 2 (% виконання плану виробництва) на суму преміальних вважається однаковим. Коефіцієнти теж рівні. У зв'язку з цим для розрахунку показників 1 і 2 береться одна й та ж формула.

Формула для розрахунку суми премії до нарахування – Планова сума премії \times (показник 1 + показник 2).

Зарплата - оклад + премія.

Таблиця 3.2 – Приклад нарахування заробітної плати одного працівника кожного відділу ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Посада	Оклад	Планова сума премії	Факт виконання за період		Коефіцієнт		Сума премії до зарахування	Заробітна плата
			% виконання плану продаж	% виконання плану виробництва	Виконання плану продаж	Виконання плану виробництва		
Фахівець	14000	5000	89%	88%	0,5	0,5	5000	19000
Апаратник	11000	4000	70%	79%	0,25	0,25	2000	13000
Робочий	9500	3500	94%	103%	0,75	0,75	3500	13000
Працівник не основного виду діяльності	8000	3000	69%	68%	0	0	0	8000

Джерело: складено автором на основі розрахунків

В даній таблиці наведено приклад нарахування заробітної плати відповідно до введення системи КРІ. За даною таблицею можна сказати, якщо працівник виконує план на 105% і більше, то він отримає премію в розмірі 100% від планової, якщо виконує план від 90% до 104%, то премія становитиме 75% від планової, якщо працівник виконає від 80% до 89% то його буде становити 50% від планової, якщо виконає план від 70% до 79%, то працівник отримає 25% від планової премії, а якщо виконує план менше ніж на 70%, то працівник залишається без премії. В залежності від того, на який відсоток працівники будуть виконувати плану, їхня премія буде нараховуватися по різному. Цей спосіб оплати праці мотивує всіх працівників виконувати план на більший % для отримання більшої грошової винагороди. Оплата керівників нараховується в залежності від загального відсотка виконання плану. Далі в таблиці 3.3 наведено приклад нарахування заробітної плати керівникам

Таблиця 3.3 – Приклад нарахування заробітної плати керівника
ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Посада	Оклад	Планова сума премії	Факт виконання плану за період	Коефіцієнт виконання плану	Сума премії до зарахування	Заробітна плата
Керівник	17000	6000	95%	1,5	9000	26000

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Формули в Excel розрахунку КРІ для керівників:

$$=(150\%*(ЕСЛИ(D10<70\%;0;ЕСЛИ(D10<80\%;0,25;ЕСЛИ(D10<90\%;0,5;ЕСЛИ(D10<105\%;0,75;1))))))$$

Принцип розрахунку такий самий як для працівників нижчих ланок, але коефіцієнти в два рази більше. Так при виконанні плану менше 70% керівник не отримує премії, при виконанні плану 70%-79% його премія буде становити 37,5% від запланованої, при виконанні плану 80%-89% його премія буде становити 75% від планової, при виконанні плану 90%-104% його премія буде становити 125% від планової, а при виконанні плану більше 105% керівник отримає премію в розмірі 150% від планової.

Далі буде аналіз показників, які характеризують діяльність підприємства, для того щоб дізнатися, як може вплинути введення системи КРІ-показників стимулювання праці на попередні дані.

Спочатку у таблиці 3.4 буде спрогнозовано показники ефективності використання основних засобів ПрАТ «ХІМЕКСІ».

Таблиця 3.4 – Планове збільшення показників стану ефективності використання основних засобів ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Показник	Формула розрахунку	Рік	Прогноз	
		2017	2018	2019
Фондомісткість	Первісна вартість ОЗ/Готова продукція	5,99	6,25	6,49
Фондоозброєність	Первісна вартість ОЗ/Середньооблікова кількість працівників	392,09	395,48	398,51
Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні підприємства	Первісна вартість ОЗ /Баланс пасивів	0,08	0,9	0,10

Продовження таблиці 3.4

Коефіцієнт придатності основних засобів	1-(Знос ОЗ/Первісна вартість ОЗ)	0,75	0,76	0,80
Фондовіддача	Готова продукція/Первісна вартість ОЗ	0,17	0,21	0,25
Рентабельність ОЗ	Фінансовий результат до оподаткування/Первісна вартість ОЗ*100%	0,34	0,36	0,39
Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні підприємства	Основні засоби/Баланс пасивів	0,75	0,79	0,85

Джерело: складено автором

Проведений аналіз показав можливі зміни показників ефективності використання основних засобів. З цього випливає що у 2019 році планується збільшення вартості основних засобів у складі вартості виробленою продукції до 85,34 грн вартості основних засобів на 1 грн виробленої продукції. Планується збільшення ефективності використання основних засобів у 2019 році.

Далі у таблиці 3.5 буде зображено планове збільшення основних фінансових показників ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Таблиця 3.5 – Планове збільшення основних фінансових показників

Показник	Рік	Прогноз	
	2017	2018	2019
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	417482	435463	448621
Обсяг виробництва (торгівля) тис. грн.	300733	320646	326556
Обсяг виробництва (виробництво) тис. грн.	80166	83251	86393

Джерело: складено автором

Судячи з таблиці 3.4 можна сказати, що підприємство планує до 2019 року збільшити свій чистий дохід на 31139 тис грн (7,45%), обсяг виробництва (торгівля) планується збільшити до 2019 року на 25823 тис. грн. (8,58%), а обсяг виробництва (виробництво) планується збільшити до 2019 року на 6227 тис. грн. (7,76%).

Дані на рисунку 3.1 буде зображено планове збільшення основних фінансових показників ПрАТ «ХІМЕКСІ»

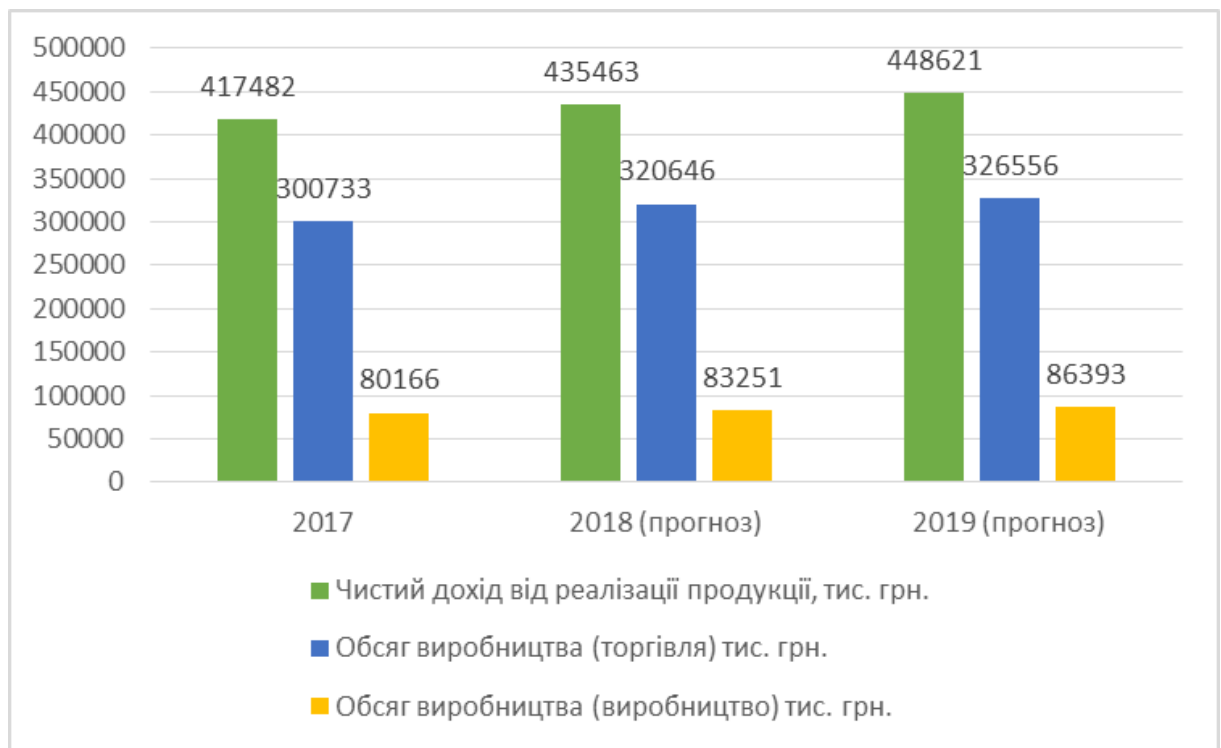


Рисунок 3.1 – Прогноз збільшення основних фінансових показників ПрАТ «ХІМЕКСІ»

Джерело: складено автором

На цьому малюнку видно наскільки планується збільшити обсяги виробництва (торгівля і виробництво) та який планується отримати від цього прибуток.

Отже в даному пункті було розраховано заробітну плату працівників після введення КРІ-показників та спрогнозовано можливі зміни в діяльності підприємства

Висновки до розділу 3

В даному розділі було проаналізовано кадровий потенціал в ПрАТ «ХІМЕКСІ», та виявлено малозначні бажання до підйому спільного числа співробітників. Визначено що робота щодо поліпшення умов праці на підприємстві проводиться в декілька етапів, а саме:

- удосконалення умов праці;
- поліпшення організації та стимулювання праці;
- удосконалення соціально-демографічних даних колективу;

– удосконалення відносин манери керування.

Зазначено що навіть при зменшенні кількості працівників ПрАТ «ХІМЕКСІ» може виготовити продукції більше ніж тоді, коли працівників було більше.

Також було запропоновано шляхи оптимального використання трудових ресурсів, а саме введення системи КРІ-показників, головним плюсом якої вважається її універсальність. Визначено аргументи на користь введення системи КРІ, та які вона має переваги.

Було розраховано, як зміниться заробітна плата працівників після введення системи КРІ-показників. І не зважаючи на те, що основний оклад у всіх працівників був зменшений, загальна заробітна плата збільшилася, за рахунок преміювання. Так при попередній системі оплати праці робочий міг отримати близько 12 000 грн., то після введення системи КРІ він може отримати близько 16 500 грн.. Таке збільшення спостерігається для всіх працівників. Хоча для того, щоб отримати більшу заробітну плату, працівникам доведеться дуже постаратися, так як, вся їх премія напряду залежить від виконання плану виробництва.

Також було проведено аналіз можливої зміни виробництва ПрАТ «ХІМЕКСІ», збільшення чистого доходу, та підйому відсотка рентабельності.

Загалом такі тенденції до зростання, після введення системи КРІ-показників є приємливими для ПрАТ «ХІМЕКСІ».

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Дослідження різних підходів щодо ефективного використання трудових ресурсів, дало можливість прийти до висновку, в процесі оцінки застосування трудових ресурсів головним поняттям вважається «якість праці». Якість праці - це сукупність якостей процесу праці співробітника підприємства, що здійснюється в певних умовах виробництва, що забезпечують отримання високоякісного результату роботи. Економія від впровадження системи заходів за оцінкою якості праці формується у виробництві за рахунок скорочення повернень, заслуги продукції.

У економіці праці застосовуються способи так званої формальної оцінки роботи. Вона враховує оцінку виконання працівником своєї роботи і програму поліпшення управління. Може проводитися у формі атестації. Провідними способами формальної оцінки застосування трудових ресурсів вважається визначення робочого стандарту, оцінний аналіз і оцінку за цілепокладання або ж управління цілями.

Досліджуючи сутність поняття «трудових ресурсів», ми дійшли висновку, трудові ресурси – це широке і багатостороннє поняття, що передбачає характеристику як вже задіяного у виробництві людського потенціалу в особі співробітників або ж персоналу, так і сукупності осіб, ще готують себе до роботи або ж промишляють іншими видами роботи. Провідними напрямками збільшення продуктивності застосування трудових ресурсів в рамках певного підприємства вважається раціоналізація підбору і розстановки співробітників, стимулювання звільнення працівників; знищення мало виробничої ручної праці; її автоматизація і механізація.

Обґрунтовано, що механізм ефективного використання трудових ресурсів підприємства має передбачати взаємодію елементів цільових орієнтирів виробничої діяльності підприємства та кількісних та якісних характеристик підприємницької діяльності.

Встановлено, що ефективна концепція використання трудових ресурсів підприємства припускає створення відповідного механізму, за допомогою якого реалізується її функціональна спрямованість на досягнення поставлених цілей підприємства та задоволення його потреб.

Встановлено, що ПрАТ «ХІМЕКСІ» – підприємство, яке орієнтоване на виготовлення хімічної продукції та оптову її торгівлю. Хоча ПрАТ «ХІМЕКСІ» це невелике підприємство, але за останні роки значно збільшило обсяг виготовленої та реалізованої продукції.

Проведений аналіз фінансових показників ПрАТ «ХІМЕКСІ» дає можливість стверджувати, що динаміка, склад і структура активів відповідає основним принципам і напрямкам розвитку підприємства.

Аналізуючи показники фінансового результату ПрАТ «ХІМЕКСІ», можна відзначити їх покращення з 2015 р. до 2017 р. У період з 2015 р. по до 2017 р. прибуток збільшився на 9024 грн. тобто у 6,35 раз і становив 10709 грн.

Дослідження інших фінансових показників ПрАТ «ХІМЕКСІ» дало можливість визначити, що в загальному, підприємство покращує свої показники. Про це свідчать такі показники як: рентабельність, яка зросла з 2015 р. по 2017 р. з 0,02% до 0,34%; фондомісткість, яка зросла з 2015 р. по 2017 р. з 3,84% до 5,99%; коефіцієнт оновлення, який характеризує частоту оновлення ОЗ зріс з 0,028% до 0,032% та всі інші показники, які зросли, хоча деякі з них не значною мірою. Але деякі показники все ж зменшилися за досліджуваний період, наприклад: коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні підприємства знизився з 0,13% до 0,08%; коефіцієнт ділової активності (оборотності оборотних засобів) знизився з 4,67% до 3,67%; коефіцієнт платоспроможності (автономії) знизився з 0,235% до 0,214%. Навіть не зважаючи на те, що деякі показники, які також впливають на загальну картину фінансового стану підприємства знизилися, не дає нам змоги сказати, що фінансовий стан підприємства зменшується.

Отже, проведені дослідження показників діяльності ПрАТ «ХІМЕКСІ» дав нам можливість сказати, що за досліджуваний період підприємство

збільшило свої виробничі потужності, та стало впевнено закріплюватися на ринку.

Визначено що робота щодо поліпшення умов праці на підприємстві проводиться в декілька етапів, а саме:

- удосконалення умов праці;
- поліпшення організації та стимулювання праці;
- удосконалення соціально-демографічних даних колективу;
- удосконалення відносин манери керування.

У роботі запропоновано систему КРІ-показників для оцінки використання трудових ресурсів, що дає можливість оцінити їх загальний стан, щоб прийняти рішення по їх подальшому ефективному використанню.

Головним плюсом запропонованої системи вважається її універсальність. Вона націлена на те, щоб збільшити зацікавленість персоналу в підсумках роботи фірми. Ще вона виділяє ймовірність порівняти показники за кількома відділами за один і той самий період. Також була наведена таблиця показників оцінки працівників.

Розроблено систему оплати праці працівників ПрАТ «ХІМЕКСІ», а саме запропоновано оплачувати працівникам премію в залежності від того, як було виконано індивідуальний план. Було змінено зменшено оклад праці, але за рахунок збільшення планової премії та введення системи КРІ, працівники можуть отримувати більшу заробітну платню.

Було розраховано як система КРІ-показників вплине на ПрАТ «ХІМЕКСІ». Визначено, що планується збільшення чистого доходу на 7,45%. Зроблено прогноз діяльності підприємства, який після введення даної системи можна виконати без ускладнень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Економічний аналіз: Навч. посібник / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатюк; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. - К.: КНЕУ, 2001. - 540 с.
2. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <https://www.obozrevatel.com/>
3. Івахненко В. М. Курс економічного аналізу. – Навч. посіб.. - 3тє вид., перероб. і доп. К:" Знання-Прес", 2002. - 190 с.
4. Коробов М. Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств. Навч. посіб. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2000. – 378 с.
5. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства.: КНЕУ, 2004. – 132 с.
6. Економіка підприємства / За ред. Хруща В.П., Харіна П.С. - Тернопіль, 2005.
7. Економіка підприємства: Структурно-логічний навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук., проф. С. Ф. Покропивного. К.: КНЕУ, 2003.
8. Попович П. Я. Економічний аналіз та аудит на підприємстві. - Вид. 3-є, перероблене і доповнене. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – 209 с.
9. Аналіз господарської діяльності в промисловості: Підручник / Н.А. Русак, В.І. Стражев, О.Ф. Мігун і др.; Під общ. ред. В.І.Стражева. –Мн., Висш.шк., 2006. – 398 с.
10. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: http://www.crhukraine.com/locations/cement_llc/history
11. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <http://www.crhukraine.com/catalogue?filter=1>
12. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <http://ar-group.kiev.ua/novosti/47-analiz-rynka-cementa-v-ukraine-za-2015-god/>.
13. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <http://pidruchniki.com/>

14. Офіційний сайт «SMIDA» [Електронний ресурс] – URL: smida.gov.ua/
15. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: http://otherreferats.allbest.ru/management/00428770_0.html
16. Інститут громадського суспільства. [Електронний ресурс] – URL: <https://www.csi.org.ua/>.
17. Шегда А. В. Економіка підприємства: Навч. посіб. - К.: Знання, 2005. - 431с.
18. Хавіра П. С. Економіка підприємства: Посібник. - Тернопіль: Економічна думка, 2000. – 500 с.
19. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=668>
20. Колпаков В.М. Управління розвитком персоналу. – К.: МАУП, 2006. – 712 с.
21. Кантор Е.Л. Экономика предприятия – СПб.: Питер, 2002. – 352 с.
22. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 447 с
23. Офіційний сайт «ХІМЕКСІ» [Електронний ресурс] – URL: <http://himexi.pat.ua/>
24. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. - 3-тє вид., перероб. і доп. - К.: Знання-Прес, 2002. - 384 с.
25. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/>
26. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <http://base.dnsgb.com.ua/>
27. Фінанси підприємств: Навчальний посібник: Курс Лекцій / За ред. Г.Г. Кірейцева. – Київ: ЦУЛ, 2002. – 268 с.
28. Іваненко В.М. Курс економічного аналізу : Навч. Посібник. – К.: Знання – Прес, 2000. – 207 с.

29. Економічний аналіз академіка НАН України, професора М.Г. Чумаченка. – Київ, 2001.
30. Івахненко В. М. Курс економічного аналізу. – Навч. посіб.. - 3тє вид., перероб. і доп. К:" Знання-Прес", 2002. - 190 с
31. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <https://studfiles.net/>
32. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <https://library.if.ua/>
33. Тельнов А. П. Якість праці в системі факторів продуктивності / А. П. Тельнов // Економіст, 2008. – №10. – С.52–55.
34. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони, 2008. – №4. – С.111–116.
35. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
36. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю.Шульга. – К.: Знання, 2010. – 310 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
37. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : підручник / А. М. Колот, О. О. Грішнова та ін. // за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
38. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : навчальний посібник / Ніна Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 429 с.
39. Богиня Д. Основи економіки праці : навч. посібник / Богиня Дем'ян, Олена Грішнова. – 2–е вид. стереотип. – К. : Знання–Прес, 2001. – 312 с.
40. Поліщук В. Економіка праці і соціально-трудоі відносини : курс лекцій / В. Поліщук. // Кам'янець-Подільський держ. ун-т. – Кам'янецьПодільський : Кам янець-Подільський держ. ун-т РВВ, 2006. – 202 с.

41. Економіка праці і соціально-трудові стосунки: Навчальний посібник. Під ред.. Е.П. Михайлова. –К.: Наукова література, 2005. – 240с.
42. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.
43. Фаріон І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : організація облік аналіз контроль : навч. посібник для студ. екон. спец. / І. Фаріон // Тернопільська академія народного господарства. – Т. : Економічна думка, 2003. – 616 с.
44. Шляга О.В. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства / О.В. Шляга, М.В. Гальцев // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії, 2014. – Вип. 7. – С. 66-75.
45. Юшкевич О. О. Систематизація поглядів до теорії розвитку підприємства як відкритої системи / О. О. Юшкевич // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки, 2011. – № 2 (56). – Ч. 2. – С. 179-183.
46. Лукашевич М.П. Соціологія кар'єри: Навч. посібник / Мін-во освіти України; ХГІ “НГА” – Х., 2008.
47. Десслер Г. Управление персоналом: Учеб. пособие для студ.: Пер. с англ. / Под общ. ред. Ю. В. Шлемова. – М., 2007. - 418 с.
48. Економіка виробничого підприємства. Навч. пос. К.: Знання, 2001 - 405 с.
49. Филиппов А.В. Работа с кадрами: Психологические аспекты. – М.: Экономика, 2006 – 264 с.
50. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах: Монографія. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. – 331 с.
51. Сардак С.Е. Сучасні глобальні загрози та економіний розвиток/ С.Е. Сардак// Бізнес інформування – 2010. – №11 с. 84-86.
52. Бондар Н.М. Економіка підприємства: Навчальний посібник. –К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 400 с.

53. Економічний аналіз підприємства: Навч. посібник для студ ВНЗ / Кругляк Б. С., Бондар Т. П., Зайцева О. Б., Ковальов А. І., Скиба Г. В. – Хмельницький: Хмельницький державний університет, 2004. – 420 с.

54. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс] – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2139>

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2015 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:	1000	5	4
первісна вартість	1001	19	19
накопичена амортизація	1002	14	15
Незавершені капітальні інвестиції	1005	9	0
Основні засоби:	1010	11533	10414
первісна вартість	1011	15736	15876
знос	1012	4203	5462
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0
первісна вартість	1016	0	0
знос	1017	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0
первісна вартість	1021	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Гудвіл	1050	161	161
Гудвіл при консолідації	1055	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	11708	10579
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	20984	28607
Виробничі запаси	1101	6977	10640
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	3913	4136
Товари	1104	10094	13831
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	1282	3833
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	30536	33056
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	1058	3102
з бюджетом	1135		

у тому числі з податку на прибуток	1136	1209	779
з нарахованих доходів	1140	1209	779
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	0	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	69	70
Гроші та їх еквіваленти	1165	0	0
Готівка	1166	3614	1899
Рахунки в банках	1167	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	3614	1899
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	0	0
Усього за розділом II	1195	0	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	195	374
Баланс	1300	58947	71720
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	20	20
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	0	0
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	49	49
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	16556	18109
Неоплачений капітал	1425	0	0
Вилучений капітал	1430	0	0
Інші резерви	1435	0	0
Неконтрольована частка	1490	16625	18178
Усього за розділом I	1495	20	20
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531	0	0

резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітного періоду)	1534	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	53	2216
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	51977	58841
за товари, роботи, послуги	1615		
за розрахунками з бюджетом	1620	758	719
за у тому числі з податку на прибуток	1621	0	0
за розрахунками зі страхування	1625	0	0
за розрахунками з оплати праці	1630	0	0
за одержаними авансами	1635	7	7
за розрахунками з учасниками	1640	1173	2136
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
за страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	131
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	0	0
Усього за розділом III	1695	62	71
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	54030	64121
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	0	0

Додаток Б
Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2016 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:	1000	4	3
первісна вартість	1001	19	19
накопичена амортизація	1002	15	16
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	28
Основні засоби:	1010	10414	10344
первісна вартість	1011	15876	17116
знос	1012	5462	6772
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0
первісна вартість	1016	0	0
знос	1017	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0
первісна вартість	1021	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Гудвіл	1050	0	0
Гудвіл при консолідації	1055	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	10418	10375
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	28607	40763
Виробничі запаси	1101	10640	10887
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	4136	3527
Товари	1104	13831	26349
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	3833	10902
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	33056	31365
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	3102	3364
з бюджетом	1135		

у тому числі з податку на прибуток	1136	831	1058
з нарахованих доходів	1140	831	454
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	0	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	70	61
Гроші та їх еквіваленти	1165	0	0
Готівка	1166	1899	6713
Рахунки в банках	1167	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	1899	6713
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	875
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	0	0
Усього за розділом II	1195	0	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	374	277
Баланс	1300	71772	95378
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	20	20
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	0	0
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	49	49
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	18000	22640
Неоплачений капітал	1425	0	0
Вилучений капітал	1430	0	0
Інші резерви	1435	0	0
Неконтрольована частка	1490	18069	22709
Усього за розділом I	1495	20	20
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531	0	0

резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітного періоду)	1534	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	2216	6069
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
за товари, роботи, послуги	1615		
за розрахунками з бюджетом	1620	58841	74932
за у тому числі з податку на прибуток	1621	719	0
за розрахунками зі страхування	1625	0	0
за розрахунками з оплати праці	1630	0	0
за одержаними авансами	1635	7	0
за розрахунками з учасниками	1640	2136	1580
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
за страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	131	255
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	0	0
Усього за розділом III	1695	71	208
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	64121	83044
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	0	0

Додаток В
Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2017 р.

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:	1000	3	2
первісна вартість	1001	19	19
накопичена амортизація	1002	16	17
Незавершені капітальні інвестиції	1005	28	1556
Основні засоби:	1010	10344	9022
первісна вартість	1011	17116	17252
знос	1012	6772	8230
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0
первісна вартість	1016	0	0
знос	1017	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0
первісна вартість	1021	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Гудвіл	1050	0	0
Гудвіл при консолідації	1055	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	10375	10580
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	40763	44617
Виробничі запаси	1101	10887	20697
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	3527	2877
Товари	1104	26349	21043
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	10902	19759
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	31365	39616
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	3364	5649
з бюджетом	1135		

у тому числі з податку на прибуток	1136	1058	459
з нарахованих доходів	1140	454	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	0	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	61	63
Гроші та їх еквіваленти	1165	0	0
Готівка	1166	6713	1680
Рахунки в банках	1167	0	0
Витрати майбутніх періодів	1170	6713	1680
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	875	24
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183		
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	0	0
Усього за розділом II	1195	0	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	277	247
Баланс	1300	95378	112114
Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	20	20
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	0	0
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	49	49
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	22640	31666
Неоплачений капітал	1425	0	0
Вилучений капітал	1430	0	0
Інші резерви	1435	0	0
Неконтрольована частка	1490	22709	31735
Усього за розділом I	1495	20	20
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531	0	0

резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітного періоду)	1534	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	6069	8324
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
за товари, роботи, послуги	1615		
за розрахунками з бюджетом	1620	74932	80934
за у тому числі з податку на прибуток	1621	0	70
за розрахунками зі страхування	1625	0	34
за розрахунками з оплати праці	1630	0	38
за одержаними авансами	1635	0	148
за розрахунками з учасниками	1640	1580	1018
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
за страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	255	397
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	0	0
Усього за розділом III	1695	208	30
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	83044	90959
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	0	0